Betriebsstillegung und Betriebsabbruch

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Philipps-Universität zu Marburg

Vorgelegt von

Berndt Volkwin von Schenck

Gerichtsreferendar in Arnsberg i. Westf.

Referent: Professor Dr. Schulz-Schaeffer
Correferent: Geh. Rat Professor Dr. André

Arnsberg, 1926

Druck der Steinschen Buchdruckerei (Inhaber Theodor Pöpperling)

Meiner Mutter!

Verzeichnis
der benutzten Bücher und Schriften.

Abel, Anmerkung zum Kammergerichtsurteil vom 27. Januar 1924. Jur. W. 1924, S. 202.

Arbeitgeberkartothek, deutsche.

Aufrecht, Entlassung von Mitgliedern der Betriebsvertretung bei teilweiser Betriebsstillegung,

Derselbe, das Verhältnis der Demobilmachungsverordnung vom 12. Febr. 1920 zu dem Betriebsrätegesetz. Schl. W., Bd. I, S. 171.

Auerswald, der Begriff der Betriebsanlage nach den Verordnungen vom 8. Nov. 1920 und 15. Okt. 1923. Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrgang, S. 174.

Bescheide des Reichsarbeitsministeriums.

Billerbeck, die Kündigung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten, 1922.

Bodesheim, die Werksbeurlaubung, Bl. f. Arb.-Recht, 3. Jahrgang, Nr. 20.

Brunner, Rechtsfolgen bei unter Verletzung der Stillegungsverordnung erfolgten Kündigungen. Bl. f. Arb.-Recht, 2. Jahrgang, Nr. 16.

Dersch, Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920, nebst Wahlordnung. 1. und 4. Auflage.

Entscheidungen des Reichsgerichts, des Kammergerichts, von Oberlandesgerichten, Landgerichten, Arbeitsgerichten, Gewerbegerichten und Schlichtungsausschüssen.

Entwurf eines Stillegungsgesetzes, Reichsarbeitsblatt vom 31. Oktober 1922, Seite 599.

Erdel, Arbeitsaussetzung und Tarifvertrag, Schl.-Wesen, 8. Jahrgang, S. 3.

Erdmann, die Betriebsstillegungsverordnung und der § 21 der Verordnung vom 12. Febr. 1920. Arbeitgeber 1921, S. 88 ff.

Derselbe, die Entlassung von Arbeitnehmern nach der Betriebsstillegungsverordnung vom 15. Oktober 1923, Arbeitgeber 1923, S. 36 ff.

Feig-Sitzler, Betriebsrätegesetz, 9. und 10. Auflage 1922.

Fischer, keine Betriebsstillegungen zwecks willkürlicher Arbeiterentlassungen, Betriebsrätezeitschrift, 6. Jahrgang, Nr. 22.

Flatow, Kommentar zum Betriebsrätegesetz 1923.

Fuchs, zum Begriff der teilweisen Stillegung von Betriebsanlagen, N Z f A. 1924, S. 135 ff.

Fuchs, desgl., Jur. W. 1924, S. 1015 ff.

Derselbe, desgl., Bl. f. Arb.-Recht, 3. Jahrgang, Nr. 11.

Derselbe, desgl., 4. Jahrgang, Nr. 20.

Derselbe, wichtige Gegenwartsfragen des Arbeitsrechts, 1925.

Derselbe, Arbeitsaussetzung (Werksbeurlaubung), Jur. W. 1924, S. 1854 ff.

Derselbe, die Arbeitsaussetzung (Werksbeurlaubung), Bl. f. Arb.-Recht, 3. Jahrgang, Nr. 20.

Derselbe, Werksbeurlaubung (Arbeitsaussetzung), daselbst, 4. Jahrgang, Nr. 17.

Derselbe, Arbeitsaussetzung oder Stillegung?, daselbst, 3. Jahrgang, Nr. 18.

Fuchs (Königsberg), das Verhältnis von Aussperrung und Streik zur Betriebsstillegung. Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 29. Jahrg., S. 290 ff.

Derselbe, Betriebsstillegung bei Aussperrung und Streik. Schl.-Wesen 1924, S. 105 ff.

Funke, Betriebseinschränkungen und Stillegungen, D. J. Z. 1920, S. 908 ff.

Gilbert, zur Stillegung eines Betriebes aus §§ 74, 85 Ziffer 2, und § 96 Ziffer 2 BRG., Schl.-Wesen, 4. Jahrgang, Nr. 10.

Goerrig, Entlassung von Betriebsvertretungsmitgliedern bei teilweiser Betriebsstillegung. Schl.-Wesen, 6. Jahrgang, S. 71.

Grabert, 1. Bedarf der Arbeitgeber zur Kündigung des Dienstverhältnisses eines Mitgliedes der Betriebsvertretung der Zustimmung der Betriebsvertretung? 2. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, für ein Mitglied der Betriebsvertretung anderweitige Arbeitsmöglichkeit in einem anderen Betriebsteile zu schaffen? Schl.-Wesen, 7. Jahrgang, S. 67.

Groh, Deutsches Arbeitsrecht, 1924.

Häußner, Betriebsstillegung, 1923.

Hein, der Einfluß von Wirtschaftskrisen auf bestehende Arbeitsverträge, Jur.-W. 1925, S. 185 ff.

Henrich, Betriebsstillegung bei Aussperrung und Streik, Schl.-Wesen, 6. Jahrgang, S. 129.

Hueck, das Arbeitsvertragsrecht 1922 (Handbuch des Arbeitsrechts, Buch 2).

Derselbe, Kündigung und Entlassung nach geltendem Recht, 1921.

Derselbe, die Kündigungsbeschränkungen auf Grund der Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung vom 15. Oktober 1923 und des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter vom 12. Januar 1923. — 1924.

Jahrbuch des Arbeitsrechts, herausgegeben von Hoeniger, Schulz und Wehrle, 1919 ff.

Jahrbuch arbeitsrechtlicher Entscheidungen, herausgegeben von v. Karger und Erdmann, 1920 ff.

Jakobi, Betriebsstillegung, Jur.-W. 1925, S. 187 ff.

Kantorowicz-Kluckhohn, Betriebsabbrüche und -stillegungen.

v. Karger, die Abänderung der Demobilmachungsverordnungen. Bl. f. Arb.-Recht, 2. Jahrgang, Nr. 23.

v. Karger, die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern bei Stillegung einer selbständigen Betriebsabteilung (zum Urteil des Gewerbegerichts Homberg vom 1. Oktober 1924), Bl. f. Arb.-Recht, 5. Jahrgang, Nr. 1.

Kartenauskunftei des Arbeiterrechts.

Kaskel, Arbeitsrecht, 1925.

Derselbe, Neuerungen im Arbeitsrecht, 1924.

Kieschke-Syrup, Betriebsrätegesetz nebst Wahlordnung, 1920.

v. Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung für das deutsche Reich, 7. Auflage, 1925.

Matthäi, Grundriß des Arbeitsrechts, 1923.

Molitor-Hueck-Riezler, der Arbeitsvertrag und der Entwurf eines allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes, 1925.

Nikisch, der Begriff der Betriebsstillegung nach der Verordnung betr. Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stillegungen vom 8. November 1920. NZfA. 1924, S. 577 ff.

Nipperdey, Neunte Übersicht über das Schrifttum des Arbeitsrechts. NZfA. 1925, S. 455 ff.

Nörpel, Werksbeurlaubung und Kurzarbeit. Gewerkschaftszeitung, 34. Jahrgang, Nr. 34.

Nußbaum, das neue deutsche Wirtschaftsrecht, 1922

Oertmann, deutsches Arbeitsvertragsrecht mit Einschluß der Arbeitskämpfe. 1923.

Derselbe, die Geschäftsgrundlage und ihr Wegfall im Arbeitsrechte. Arbeitsrecht, 11. Jahrgang, S. 153 ff.

Potthoff, Betriebsstillegung und fristlose Entlassung. Arbeitsrecht, 11. Jahrgang, S. 19.

Derselbe, das Recht der Arbeitsstreckung. Arbeitsrecht, 11. Jahrg., S. 807 ff.

Derselbe, Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebsrisiko. Arbeitsrecht, 11. Jahrgang, S. 767 ff.

Priebe, Betriebsstillegung und Kündigung. D. J. Z. 1923.

Rose, Betriebsstillegungen und Betriebseinschränkungen (einschlägige Entscheidungen) 1924.

Schaefer, mangelhafte Stillegungsgenehmigungen. Bl f. Arb.-Recht, 4. Jahrgang, Nr. 2 und Nr. 12.

Schäfer, Betriebsstillegung im Falle der Aussperrung. Schl.-Wesen 1924, Seite 126 ff.

Schmaltz, Kommentar und Richtlinien zur Verordnung betr. Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stillegungen vom 8. Nov. 1920. — 1920.

Derselbe, Betriebsstillegung. Arbeitsrecht, 11. Jahrgang, S. 924 ff.

Schneider, unter welchen Voraussetzungen besteht die Anzeigepflicht auf Grund der beiden Verordnungen? Bl. f. Arb.-Recht 1923, Nr. 25.

Sinzheimer, Absatzstockung und Arbeitsvertrag. Arbeitsrecht, 11. Jahrgang, Seite 478.

Stier-Somlo, Gewerbeordnung. 2. Auflage, 1923.

Strunden, zur Frage der Werksbeurlaubung. NZfA. 1924, S. 403 ff.

Vogel, Betriebsstillegung und Kündigung von Mitgliedern der Betriebsvertretung, § 96, Abs. II, Ziffer 2 BRG., D. J.-Z. 1923, S. 161.

Weber, in Bl. f. Arb.-Recht 1923, Nr. 20.

Wedler, die Entlassung von Arbeitnehmern bei Betriebsstillegungen. NZfA. 1924, S. 589 ff.

Weigert, Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung. 1924.

Derselbe, der Tatbestand und die Rechtswirkungen der Betriebsstillegung seit der Verordnung vom 15. Okt. 1923. NZfA. 1924, S. 65 ff.

Weinberg, Entlassung von Betriebsratsmitgliedern bei Betriebsunterbrechungen. Gew.- und Kaufm.-Ger. 1924, S. 264 ff.

Derselbe, Entlassung von Betriebsratsmitgliedern bei teilweiser Betriebsstilllegung. Jur. W. 1924, S. 1423.

Welter, Entlassung von Betriebsratsmitgliedern bei teilweiser Betriebsstilllegung. Jur. W. 1924, S. 1424.

Wölbling, Arbeitsvermittlung und Arbeitsverschaffung. (Handbuch des Arb.-rechts, Buch 7.)

Wölbling-Neubauer, Entlassung der Arbeiter und Angestellten. (Das Arbeitsrecht Deutschlands, Band I 1924.)

Zink, der Begriff „Betrieb“ nach dem BRG. und der Verordnung vom 12. Februar 1920 in Unternehmungen, die mehrere Betriebe umfassen. Arbeitgeber 1923, S. 53 ff.

Uebersicht.

I. Teil.

Entwicklungsgeschichte der Stillegungsverordnungen und ihre Bedeutung in der Entwicklung des deutschen Arbeitsrechts . . . . Seite 8

II. Teil.

Betriebsstillegung und Betriebsabbruch nach der Verordnung vom 15. Oktober 1923 . . . . Seite 19

A) Betriebsstillegung . . . . „ 19

B) Betriebsabbruch . . . . „ 45

C) Die Pflichten der Betriebsleitung, die Mitwirkung der Betriebsvertretung und die Aufgaben und Befugnisse der Behörde bei Stillegung und Abbruch . . . . „ 46

III. Teil.

Arbeitsrechtliche Wirkungen der Betriebsstillegung und des Betriebsabbruches,

A) für das Einzelarbeitsverhältnis . . . . . Seite 51

B) für die Betriebsvertretung . . . . „ 56

Anhang.

Betriebsstillegung und Werksbeurlaubung. Bemerkung de lege ferenda . . . . Seite 60

I. Teil.

Entwicklungsgeschichte der Stillegungsverordnungen und ihre Bedeutung in der Entwicklung des deutschen Arbeitsrechts.

Die Verordnung betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -Stillegungen in der Fassung der Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung vom 15. 10. 23 macht die Zulässigkeit von Betriebsstillegungen und Betriebsabbrüchen von der vorherigen Anzeige an die zuständige Behörde und der Einhaltung einer vier- bzw. sechswöchigen Wartefrist abhängig, während welcher keine die ordnungsmäßige Führung des Betriebes beeinträchtigende Veränderung der Sach- oder Rechtslage des Betriebes vorgenommen werden darf. Innerhalb dieser Fristen hat die Behörde gemäß § 3 der Stillegungsverordnung im Benehmen mit der Betriebsleitung und der Betriebsvertretung aufzuklären, welche Umstände die beabsichtigte Maßnahme veranlassen und welche Maßnahmen geeignet und zu ergreifen sind, um der beabsichtigten Stillegung bzw. dem Abbruche vorzubeugen oder doch wenigstens die möglichst baldige Wiederaufnahme des Betriebes zu ermöglichen. In dieser Bestimmung liegt das Schwergewicht der Stillegungsverordnung. Der Gesetzgeber verfolgt hiermit den Zweck, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe zu erhalten und dadurch folgenschwere Erschütterungen der Volkswirtschaft infolge plötzlicher und umfangreicher Stillegungen und Abbrüche produktiver Betriebe, insbesondere auch durch starkes und plötzliches Anschwellen der Erwerbslosenziffern und der damit verbundenen Belastung der Unternehmer, des Staates und der Gemeinden durch die Erwerbslosenunterstützung zu verhindern.

Die Zweckmäßigkeit dieser Bestimmungen hat die Praxis erwiesen und die vorwiegend günstigen Wirkungen der Verordnung sind von den Regierungen aller deutschen Länder mit Ausnahme

von Bayern und wenigen kleineren Staaten festgestellt worden.[1]) Oft wird nämlich eine Stillegung schon dadurch verhindert, oder doch herausgeschoben, daß die Unternehmer sich scheuen, der Behörde Einblick in ihre Betriebsverhältnisse zu gewähren und daher jede Möglichkeit, an einer Stillegung vorbeizukommen, in Erwägung ziehen. Während der Wartefrist ändern sich auch häufig, namentlich in Zeiten lebhafter Schwankungen der Währungsverhältnisse, die Absatzmöglichkeiten so schnell, daß die Notwendigkeit der Stillegung bzw. des Abbruchs infolge der Erteilung von rentablen Lieferungsaufträgen wieder entfällt, bevor die Wartefrist abgelaufen ist. In vielen Fällen endlich haben die wirtschaftlichen Stützungsmaßnahmen der Behörden das Weiterarbeiten namentlich größerer Betriebe ermöglicht. Wo schließlich eine Stillegung oder ein Abbruch nicht zu vermeiden waren, konnten durch die Tätigkeit der Behörden mehrfach, z. B. in den großen Schiffswerften, diese Maßnahmen in einem so gemäßigten Tempo durchgeführt werden, daß ein zu starkes Anschwellen der Erwerbslosigkeit durch die Überführung der Arbeitnehmer in andere Betriebe vermieden wurde. Im ersten Vierteljahr 1922 wurden im Reiche beispielsweise 62 Betriebsabbrüche, 688 Voll- und 815 Teilstillegungen bei den Behörden angemeldet. Durchgeführt wurden jedoch nur 68 v. H. der Abbrüche, 57 v. H. der Voll- und 78 v. H. der Teilstillegungen, ein Erfolg, der zwar nicht ausschließlich auf die Tätigkeit der Behörden zurückzuführen sein wird, doch ist zu berücksichtigen, daß auch mancher Unternehmer schon durch die bloße Existenz der Behörden und durch die Scheu vor einer Einmischung derselben in die inneren Betriebsverhältnisse von einer Stillegung abgehalten wird.[2]) Die günstigen Wirkungen der Verordnug werden voraussichtlich noch stärker werden, wenn die Befugnisse der Behörde, insbesondere aber die für die Stützungsmaßnahmen geeigneten Hilfsmittel, z. B. staatliche Kredithilfe, einen großzügigen Ausbau erfahren.

Vor dem Weltkriege hatte der Unternehmer völlige Handlungsfreiheit bezüglich der Einstellung seines Betriebes, er konnte seinen Betrieb stillegen, ja sogar abbrechen, ohne Rücksicht auf dessen Wirtschaftlichkeit und den Einfluß solcher Maßnahmen auf die allgemeine Wirtschaftslage und die Lage der Arbeitnehmerschaft. Der Betrieb galt als ein Inbegriff von privatrechtlichen Befugnissen des Unternehmers.

---

[1]) Vergl. hierzu den Entwurf eines Stillegungsgesetzes im R.-Arb.-Bl. vom 31. 10. 22.

[2]) Vergl. hierüber die Begründung zum Entwurf eines Stillegungsgesetzes im Reichsarbeitsblatt vom 31. 10. 1922, S. 599 ff.

Unser Vorkriegsrecht kannte kein Recht des an dem Gedeihen der nationalen Wirtschaft doch stark interessierten Staates und keine gesetzliche Pflicht der Behörden, zur Aufrechterhaltung eines Betriebes in die wirtschaftlichen oder technischen Verhältnisse desselben einzugreifen. Die gesetzgeberische Tätigkeit auf sozialpolitischem Gebiete zeitigte in der Arbeiterschutzgesetzgebung und in der Sozialversicherung zwar schon einige Ansätze einer staatlichen Einmischung in die Rechtssphäre des Unternehmertums, jedoch noch von so geringer Bedeutung, daß die Auffassung von dem Betriebe als einem Komplex von rein privaten Mitteln und Befugnissen dadurch in keiner Weise beeinträchtigt werden konnte.

Erst die durch den Krieg und den Zusammenbruch von 1918 veränderten wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse brachten eine umfangreiche, die Befugnisse des Arbeitgebers in mannigfacher Weise beschränkende Gesetzgebung mit sich. Denn in dieser Zeit höchster Anspannung und Belastung aller Kräfte der Volkswirtschaft trat es zum ersten Mal zu Tage, in welchem Maße in einem großen Industriestaate das Wohl des gesamten Volkes von der Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit der industriellen Betriebe abhängig ist. Eine Einmischung des Gesetzgebers in die bisher unbeschränkte Rechtssphäre des Unternehmertums wurde notwendig. Dies geschah jedoch zunächst nur auf dem Gebiete, auf dem sich die größten Spannungen und Mißstände bemerkbar gemacht hatten, die alle anderen Gesichtspunkte vorerst in den Hintergrund treten lassen mußten, in der Sozialpolitik. Der Arbeitnehmer verlangte gebieterisch Recht und Anteil an dem Unternehmen (Sozialisierung), er verlangte insbesondere aber auch Schutz vor der Willkür des Unternehmertums und Sicherung seiner Existenz gegenüber drohender Erwerbslosigkeit. Namentlich den letzteren Bestrebungen hat die arbeitsrechtliche Gesetzgebung der Nachkriegszeit in weitem Maße Rechnung getragen, insbesondere durch die Einrichtung der Betriebsräte, durch Vorschriften über Einstellung und Entlassung, sodann durch die Erwerbslosenfürsorge. Damit hörte das Unternehmen, der Betrieb auf, ausschließlich eine Summe von privaten Rechten in der Hand eines privaten Unternehmers zu sein, es wurde vielmehr zu einer halb öffentlichrechtlichen, halb privatrechtlichen Einrichtung, eine Einheit nach Art des Staates und der Familie. Auch die die Betriebsstillegungen betreffenden Vorschriften lagen zunächst ausschließlich auf sozialpolitischem Gebiete. Es sind dies von den heute noch geltenden Vorschriften die § 74, 85, 96 des Betriebsrätegesetzes und der § 16 des Schwerbeschädigtengesetzes. Von diesen bestellt

der § 75 BRG. ein Mitwirkungsrecht für die Betriebsvertretung bei der Betriebsstillegung. Die übrigen Bestimmungen dagegen sind nur im Zusammenhang mit anderen sozialpolitischen Bestimmungen zu verstehen, deren sozialpolitische Tragweite sie für den Fall der Betriebsstillegung einschränken (Ausschluß des Einspruchsrechts etc.)

Alle Belastungen durch die bisherige sozialpolitische Gesetzgebung schienen für das Unternehmertum tragbar, solange die deutsche Mark in ständigem Fallen begriffen und infolgedessen die deutsche Wirtschaft durchweg genügend mit Aufträgen versehen gewesen war. Bis im Frühjahr 1920 eine kurze Stabilisierung der Mark eintrat, die eine schwere Erschütterung der deutschen Wirtschaft infolge des Versagens der bis dahin günstigen Absatzverhältnisse zur Folge haben mußte. Betriebe aller Art, besonders in der Metall-, Schuh- und Textilindustrie mußten stillgelegt werden. Vielfach wurden, um auf irgendeine Weise zu Kapital zu kommen, Maschinen verkauft, selbst ganze Fabriken abgebrochen, die Zahl der Erwerbslosen schwoll bedenklich an und ein allgemeiner Zerfall der deutschen Wirtschaft schien zu drohen. Nicht mehr die Arbeitnehmerschaft allein, sondern auch das Unternehmertum, die gesamte Wirtschaft war bedroht. Damit war selbstverständlich auch die Wirksamkeit der gesamten bisherigen sozialpolitischen Gesetzgebung ernstlich in Frage gestellt.

Aus dem Bestreben, die Produktionsfähigkeit der Betriebe zu erhalten und dieser fortschreitenden Zerrüttung der Wirtschaft durch staatliches Eingreifen Einhalt zu gebieten, ist die Verordnung vom 8. 11. 20 entstanden. Es war, wie aus den damals dem Reichstage zugegangenen Anträgen[1]) hervorgeht, nicht zuletzt auch das Bestreben, die Existenzmöglichkeit der Arbeitnehmerschaft zu sichern, ein Beweggrund für den Erlaß der Verordnung. Man strebte auf der Arbeitnehmerseite sogar die Befugnis des Staates an, selbst an Stelle des Unternehmers in die Betriebsrechte einzutreten, um mißbräuchliche Stillegungen zu verhindern. Die Entschließung des Unternehmers sollte zum mindesten vom Staate überwacht und von seiner Zustimmung abhängig gemacht werden. Ein dahingehender Antrag ist zum Beispiel in der Sächsischen Volkskammer eingebracht worden.[2]) Außerdem verlangte man aber auch einen unmittelbaren Schutz des Arbeitnehmers gegen Entlassungen. Aber aus der Erkenntnis, daß gerade unter den obwaltenden Umständen sozialpolitische Maßnahmen wie z. B.

[1]) Antrag Wissel.
[2]) Vergl. Funke, D. J.-Z. 1920, 908.

ein zeitlich unbegrenztes Stillegungsverbot oder eine zahlenmäßig begrenzte Entlassungsmöglichkeit u. dergl. diesen Zweck völlig verfehlen würden und für das Unternehmertum wirtschaftlich untragbar seien, sowie aus der Erkenntnis, daß die Existenz des Arbeitnehmers von der Existenzfähigkeit des Unternehmens abhängig ist, griff der Gesetzgeber zu einem wirtschaftspolitischen Mittel: Untersuchung der Ursachen der wirtschaftlichen Schwierigkeiten und die Behebung dieser Ursachen durch geeignete Maßnahmen (§ 3 der V.).

In diesen Bestimmungen lag das Schwergewicht der Verordnung von 1920, sie hatte einen ausgesprochen wirtschaftspolitischen Charakter. Der Umstand, daß die Verordnung nur dann Anwendung findet, wenn durch die Nichtbenutzung von Betriebsanlagen Arbeitnehmer in bestimmtem Umfange entlassen werden, läßt noch nicht die Schlußfolgerung zu, daß die Verordnung auch sozialpolitische Tendenzen verfolge. Vielmehr ist der Umfang der Entlassungen nur ein Maßstab und zwar, wie unten näher zu begründen sein wird, der einzig mögliche und zuverlässige Maßstab dafür, ob die beabsichtige Maßnahme von solcher Tragweite ist, daß der Staat ein Interesse am Einschreiten haben kann.[1])

Von manchen wurde der Verordnung vom 8. 11. 20 eine größere sozialpolitische Bedeutung beigemessen, als ihr wirklich zukam. Man sah den Schwerpunkt der Verordnung in der Bestimmung des § 2, die wesentlich im Interesse des Arbeitnehmers ergangen sein sollte, indem man annahm, sie enthalte ein Verbot, Arbeitnehmer vor Ablauf der Wartefrist zu entlassen. Gewiß kommt diese Bestimmung der Verordnung, die eine beeinträchtigende Veränderung der Sach- oder Rechtslage des Betriebes vor Ablauf der Wartefristen verbietet, auch den Arbeitnehmern zugute und es ist der Ansicht beizupflichten, daß auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung als eine Veränderung der Rechtslage des Betriebes anzusehen ist. Doch zu Unrecht folgerte man aus dieser Bestimmung die rechtliche Unwirksamkeit einer vor Ablauf der Wartefrist getätigten Entlassung. Denn mit dieser Bestimmung des § 2 verfolgte der Gesetzgeber in erster Linie den Zweck, der Behörde die erforderliche Zeit zu ihren Aufklärungsmaßnahmen zu verschaffen. Dazu die vier- bzw. sechswöchige Wartefrist, und, damit diese Maßnahmen vom Unternehmer nicht vereitelt werden können, das Verbot des § 2 der Verordnung! Daneben sollte dann der § 2 auch die Arbeitnehmer vor einer allzu plötzlichen Entlassung schützen, weshalb die

[1]) Vergl. Weigert in Zeitschr. f. Arb. R. 1924 S. 63 ff.

Verordnung den Arbeitnehmer für Zuwiderhandlungen mit Strafe bedrohte. Der § 2 enthielt aber nur ein öffentlichrechtliches Verbot, die rechtliche Unwirksamkeit der entgegen diesem Verbot erfolgten Entlassungen war daraus jedoch noch nicht zu folgern. Der § 2 diente ebenso wie die in § 4 der Verordnung bestimmte Befugnis der Behörde, die vorhandenen Roh- und Betriebsstoffe zu enteignen, nur zur Sicherung der Tätigkeit der Behörden. Daß es dem Gesetzgeber nicht daran lag, die Stillegung und mit ihr die Entlassungen allgemein auf die Dauer der Wartefrist zu verbieten, geht schon daraus hervor, daß die Behörde berechtigt ist, den Unternehmer von der Einhaltung der Wartefrist zu entbinden und vorherige Entlassungen zu gestatten, wenn ein berechtigtes Interesse vorliegt.

Erst in ihrer Fassung vom 15. 10. 1923 hat die Stillegungsverordnung ihre eigentliche sozialpolitische Bedeutung erlangt. Vornehmlich durch das Entlassungsverbot des § 2 Abs. 2, Satz 1. Denn hierin wird die ausdrückliche Bestimmung hinzugefügt, daß Entlassungen, die über die in § 1 Ziffer 2 der Verordnung enthaltenen Mindestziffern hinausgehen, nur mit Genehmigung der Behörde wirksam sind. Konnte es somit nach der alten Fassung der Verordnung in Ermangelung eines eindeutigen Wortlautes der Verordnung vielleicht noch streitig sein, ob die entgegen der Bestimmung des § 2 Abs. 1 vorgenommenen Entlassungen unwirksam seien, so ist diese Frage heute müßig, da der § 2 Abs. 2 Satz 1 die Unwirksamkeit der Entlassungen unzweideutig ausspricht. – Dazu kommen dann noch die Vorschriften über die Arbeitsstreckung im § 2 Abs. 2 Satz 2 der Verordnung, wodurch ein weiteres sozialpolitisches Element in die Verordnung getragen worden ist, das jedoch, wie unten zu zeigen sein wird, nicht von allzu großer sozialpolitischer Tragweite ist.

In dieser neuen Fassung der Verordnung sind zwei Gesetze in einem einheitlichen zusammengefaßt, die ursprünglich nichts miteinander gemeinsam hatten und ihrer Natur nach verschieden waren: Die wirtschaftspolitisch eingestellte Stillegungsverordnung von 1920 und die rein sozialpolitische Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten vom 12. 2. 20, insbesondere auch der § 12 dieser Verordnung. Diese Verordnung galt dem Zwecke, den in Massen aus dem Kriege zurückkehrenden Kriegsteilnehmern wieder Arbeit zu verschaffen, andererseits aber die Weiterbeschäftigung der bisherigen Arbeitnehmer zu sichern. Zur Erreichung dieser beiden, ursprünglich in zwei getrennten Verordnungen vom 4. und 24. 1. 1919 niedergelegten Zwecke legte der Gesetzgeber durch die Demobilmachungsverord-

nung vom 12. 2. 20 dem Unternehmer unter bestimmten Voraussetzungen und unter Berücksichtigung gewisser sozialer Gesichtspunkte die Pflicht zur Einstellung von Kriegsteilnehmern und zur Weiterbeschäftigung der bisher angestellten Arbeitnehmer auf. Der § 12 dieser Verordnung sah, um dies zu ermöglichen, eine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Verkürzung der Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers vor. Wie man sieht, diente die Demobilmachungsverordnung vom 12. 2. 20 unmittelbar und ausschließlich sozialpolitischen Zwecken: Beschaffung und Erhaltung der Arbeitsmöglichkeit durch einen gesetzlichen Einstellungs- und Weiterbeschäftigungszwang. Sie wollte unmittelbar und ausschließlich der Arbeitslosigkeit steuern. Die Stillegungsverordnung vom 8. 11. 20 dagegen diente zunächst wirtschaftspolitischen und nur mittelbar sozialpolitischen Zwecken, nämlich der Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Betriebe und damit auch der Erhaltung der Arbeitsmöglichkeit für die Arbeitnehmer. Immerhin ist dieses letztere, den beiden Verordnungen gemeinsame Moment als Umstand zu bewerten, der es nahelegte, beide Verordnungen in einem einheitlichen Gesetze zusammenzufassen.

Wenn daher Erdmann[1]) eine solche Vereinigung aus dem Grunde für verfehlt hält, weil der Gesetzgeber durch die Aufnahme sozialer Schutzbestimmungen in die Stillegungsverordnung die Anwendung sozialer Schutzmaßnahmen an rechtliche Voraussetzungen geknüpft habe, für die ganz andere Gesichtspunkte maßgebend seien, als für Arbeiterschutzbestimmungen, so trifft dieses nicht ganz zu. Gingen doch z. B. auch, wie schon gesagt, die ersten Anregungen zum Erlaß der Stillegungsverordnung von 1920 von dem Bestreben aus, Abbrüche und Stillegungen zu verhindern, um dem bedenklichen Anwachsen der Erwerbslosenziffern zu steuern! Die Vereinigung beider Verordnungen erscheint außerdem aber auch durch folgende Momente als begründet: Einmal knüpfte der § 12 der Verordnung vom 12. 2. 20 wichtige Rechtsfolgen an die Verminderung der Arbeitnehmerzahl, ein Essentiale auch im Tatbestande der Betriebsstillegung, beide Verordnungen hatten also dieselbe Grundlage. Sodann waren die Rechtswirkungen ebenso wie die Instanzenzüge und das Verfahren nach beiden Verordnungen verschieden. Das führte zu Unzuträglichkeiten, die die Vereinigung der beiden Verordnungen in einem beide Materien gemeinsam regelnden Gesetze durchaus rechtfertigten. Schon der Entwurf des Stillegungsgesetzes vom Jahre 1922[2]) sah daher

---

[1]) Erdmann im ‚Arbeitgeber' 1923, Sp. 359.
[2]) Reichsarbeitsblatt vom 21. 10. 22.

die Übernahme der Kündigungsbeschränkungen und der Arbeitsstreckungsvorschriften der Demobilmachungsverordnung, wenn auch in veränderter Form und begrenzter Tragweite, in die ordentliche Gesetzgebung vor und zwar verbunden mit der Stillegungsverordnung. Doch ist das Stillegungsgesetz nicht ergangen. Als aber im Herbst 1923 unter den Folgen der Besetzung des rhein.-westf. Industriebezirkes und der neuerlichen Festigung der deutschen Währung durch die Schaffung der Rentenmark abermals eine gefährliche Wirtschaftskrise heraufzog, die zahlreiche Stillegungen erwarten ließ, erging die Stillegungsverordnung in einer neuen Fassung. Diese beseitigte einmal die alte Streitfrage über die Unwirksamkeit der Entlassungen, dann übernahm sie die Bestimmungen über die Arbeitsstreckung, während die entsprechenden Bestimmungen der Demobilmachungsverordnung vom 12. 2. 20 aufgehoben wurden. Die Entlassungsbeschränkungen und insbesondere die Bestimmungen über die Arbeitsstreckung stehen aber in ihrer heutigen Gestalt an sozialpolitischer Tragweite weit hinter den Bestimmungen der Demobilmachungsverordnung zurück. Abgesehen davon, daß der Entlassungsschutz sich nur auf die Dauer der kurzen Wartefristen erstreckt und daß auch die Arbeitsstreckung nur noch für die Dauer dieser Fristen angeordnet werden darf, ist ihr Anwendungsbereich auch schon darum ein weit begrenzterer als bei der Demobilmachungsverordnung und als in dem Entwurf des Stillegungsgesetzes, weil sie ja nur für Betriebe gelten, die unter die Stillegungsverordnung fallen, also die Betriebe des § 105b der GO. und die Betriebe des Verkehrsgewerbes.

Bezüglich der Arbeitsstreckung liegt der wesentliche Unterschied hierin: Die Vorschriften über die Arbeitsstreckung im § 2 Abs. 2 der Stillegungsverordnung dienen in erster Linie wirtschaftspolitischen, nicht sozialpolitischen Zwecken. Sie haben nur noch wenig gemeinsam mit der Bestimmung des alten § 12. Dieser ließ Entlassungen aus Anlaß von Wiedereinstellungen oder zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl nur zu, wenn dem Arbeitgeber nach den Verhältnissen des Betriebes keine Vermehrung der Arbeitsgelegenheit durch Verkürzung der Arbeitszeit (Arbeitsstreckung) zugemutet werden konnte. Der § 12 suchte also im Falle, daß der Betrieb, etwa in Ermangelung von Aufträgen, nicht mehr voll arbeiten könnte, zu verhindern, daß ein Teil der Arbeitnehmer entlassen würde. Der § 12 war also eine Vorschrift zugunsten des Arbeitnehmers. Die Arbeitsstreckungsvorschriften im § 2 Abs. 2 der Stillegungsverordnung bedeuten dagegen, was vielfach verkannt wird, vornehmlich eine Erleich-

terung für den Unternehmer, denn die Entlassung der Arbeitnehmer während der Wartefristen ist ja ohnehin im § 2 Abs. 2 Satz 1 untersagt. Da nun ein volles Arbeiten des Betriebes ohne Absatzmöglichkeiten und bei vollen Lohnzahlungen selbst für die Dauer der kurzen Wartefristen für den Unternehmer wirtschaftlich untragbar werden kann, gibt die Verordnung ihm die Möglichkeit, durch Verkürzung der Arbeitszeit (Arbeitsstreckung) seine Produktion einzuschränken und Lohnausgaben und sonstige Betriebsausgaben zu ersparen, um so evtl. über die bestehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten hinwegzukommen.[1]) Auch diese Bestimmungen sind also im wesentlichen wirtschaftspolitisch eingestellt. Daß sie daneben auch dem Arbeitnehmer zugute kommen können, soll garnicht bestritten werden. Ist z. B. die wirtschaftliche Lage eines Betriebes eine solche, daß seine uneingeschränkte Fortführung selbst während der kurzen Wartefrist untragbar erscheint, so kann die Behörde zur Erleichterung dem Unternehmer entweder gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 die Genehmigung zur Entlassung von Arbeitnehmern vor dem Fristablauf erteilen oder aber gemäß Satz 2 eine Verkürzung der Arbeitszeit anordnen. Daß letzteres gegenüber der Entlassung für den Arbeitnehmer einen Vorteil bedeutet, liegt auf der Hand.

Trägt die Verordnung somit, wie wir gesehen haben, einen vorwiegend wirtschaftspolitischen Charakter, so ist dabei doch nicht zu verkennen, daß durch die neue Fassung vom 15. 10. 1923 erhebliche sozialpolitische Elemente in sie hineingetragen worden sind. Vor allem darf man auch nicht übersehen, daß auch die ausgesprochen wirtschaftspolitischen Bestimmungen der Verordnung mittelbar doch stets auch der Arbeitnehmerschaft zugute kommen. Denn es ist einleuchtend, daß jede wirtschaftliche Unterstützung eines um seine Existenz kämpfenden Unternehmens mittelbar auch eine Unterstützung für die Arbeiterschaft desselben bedeutet, wenigstens in dem Sinne, daß zwar nicht notwendig die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerschaft eine Erleichterung erfahren, wohl aber im Sinne der Erhaltung der Arbeitsmöglichkeit.

Ausschließlich von dem Gesichtspunkte ihrer sozialpolitischen Bedeutung hat Kaskel[2]) die Stillegung und den Abbruch behandelt, indem er sie seinem Lehrbuche unter dem Titel „Arbeitserhaltung" einordnet. Zwar erfordert dies die von Kaskel ange-

---

[1]) Vergl. Weigert, N. Z. Schr. f. Arb. R. 1924 Sp. 65 ff.

[2]) Arbeitsrecht 1925, S. 60 ff.

wandte Systematik,[1]) doch scheint dabei der vorwiegend wirtschaftspolitische Charakter der Stillegungsverordnung zu wenig oder garnicht zum Ausdruck zu kommen.

Im allgemeinen hat die Stillegungsverordnung, wie schon die oben angeführte Begründung zum Entwurf des Stillegungsgesetzes hervorhob, einen günstigen Einfluß ausgeübt. Auch in ihrer neuen Fassung von 1923 z. B. in den gegenwärtigen großen Wirtschaftsschwierigkeiten scheint sie sich außerordentlich zu bewähren. So wurden beispielsweise im Regierungsbezirk Arnsberg, einem der industriereichsten Regierungsbezirke Preußens, im Jahre 1925 rund 290 Stillegungen und 80 Abbrüche von gewerblichen Betrieben angemeldet. Durchgeführt wurden hiervon jedoch nur 141 Betriebsstillegungen, also etwa die Hälfte, und kein Betriebsabbruch. Daß die Zahl der durchgeführten Betriebsabbrüche auf Null gesunken ist, erklärt sich wohl vornehmlich aus der Festigung unserer Währung und dem Sinken der ausländischen Währungen, die eine Verschleuderung von Sachwerten verhindern. Die Zahl der durchgeführten Stillegungen scheint dagegen, wenn man von dem Ergebnis eines Teilbezirks allgemeine Schlüsse ziehen kann, gegen früher (1922) etwas gestiegen zu sein. Ist doch z. B. auch die Zahl der durch die angemeldeten Betriebsstillegungen arbeitslos gewordenen Arbeitnehmer im Jahre 1925 gegenüber dem Vorjahre ganz erheblich gestiegen. Angesichts der außerordentlich schwierigen allgemeinen Wirtschaftslage ist das Ergebnis aber doch als durchaus günstig zu bezeichnen.

Es war ein verhängnisvoller Fehler unserer arbeitsrechtlichen Gesetzgebung, daß sie unter Anlehnung an die herrschenden, innerlich nicht begründeten politischen Gegensätze und Bestrebungen meist auf den Gegensatz Arbeitgeber = Arbeitnehmer abstellte, als sei dieser Gegensatz ein naturnotwendiger. Dadurch fixierte man diesen Gegensatz noch, statt ihn, wie es die Aufgabe des Gesetzgebers gewesen wäre, abzubauen. Denn wenn schon das Betriebsrätegesetz und die Verordnung über Tarifverträge, wohl die wichtigsten Gesetze sozialpolitischen Inhalts, in ihrer Anlage und nach der Absicht des Gesetzgebers auf ein gemeinsames Arbeiten von Unternehmer und Arbeitern, auf die Schaffung einer Betriebsgemeinschaft abstellten, so haben sie sich praktisch doch ganz anders ausgewirkt und zu einer Ausfüllung bestehender

---

[1]) Daß es verfehlt ist, wie Kaskel tut, die Stillegung dem Titel „Vorbereitung des Arbeitsvertrages" einzuordnen, wird mit Recht von Nipperdey in seiner Besprechung von Kaskels Lehrbuch hervorgehoben. (NZfA. 1925, Sp. 456 f.)

Gegensätze kaum beigetragen. Vielmehr haben sie den Arbeitnehmern nach jahrzehntelanger Macht- und Rechtlosigkeit nur die ersten rechtlichen Positionen, Grundlagen in ihrem Kampfe gegen das Unternehmertum verschafft, auf denen fußend der alte Kampf mit unverminderter Schärfe fortgekämpft wird. Die Stillegungsverordnung bringt dagegen unbestreitbar mit der staatlichen Aufsicht und dem Eingreifen der Behörden in die inneren Betriebsverhältnisse ein Element der Beruhigung in die bestehenden Gegensätze und Kämpfe. Diese ausgleichende Wirkung beruht einmal darauf, daß die Behörde unbeteiligt an den Interessenkämpfen ist, besonders aber auch darauf, daß es ja die ausgesprochene Aufgabe der Behörde ist, die beabsichtigte Maßnahme nach Möglichkeit zu verhindern. Selbst wenn es daher infolge der drückenden allgemeinen Wirtschaftslage der Tätigkeit der Behörden noch weniger als bisher möglich werden sollte, beabsichtigte Stillegungen oder Abbrüche zu verhindern, so ist die Stillegungsverordnung darum noch nicht als praktisch wertlos anzusehen, weil sie mehr als andere Gesetze einen Interessenausgleich zwischen Unternehmertum und Arbeitnehmerschaft verbürgt, wie denn auch tatsächlich die Behörde von der von einer Stillegung betroffenen Arbeitnehmerschaft als eine Art Schlichtungsinstanz angesehen zu werden pflegt.

In ihrer Verquickung wirtschafts- und sozialpolitischer Elemente aber bedeutet die Stillegungsverordnung, nachdem die arbeitsrechtliche Gesetzgebung zuvor fast ausschließlich in sozialpolitischem Sinne tätig gewesen war, erste Ansätze zu einer allgemeinen wirtschaftspolitischen Gesetzgebung. Der innere Zusammenhang zwischen Wirtschaft und Arbeit kommt in der Stillegungsverordnung in hervorragender Weise zum Ausdruck, und sie bedeutet einen Fortschritt von der Sozialpolitik zu einer umfassenden Wirtschaftspolitik i. w. S.

II. Teil.

Betriebsstillegung und Betriebsabbruch nach der Verordnung vom 15. 10. 1923.

In erster Linie bedürfen die Grundbegriffe der Verordnung, „Betriebsstillegung“ und „Betriebsabbruch“, an die eine Reihe von rechtlichen Wirkungen geknüpft sind, einer Festlegung, um in der Praxis Widersprüche zu vermeiden, die die Rechtssicherheit und Einheit der Rechtsprechung gefährden.

A. Betriebsstillegung.

Von größerer wissenschaftlicher und praktischer Bedeutung als der Betriebsabbruch ist die Betriebsstillegung. Es empfiehlt sich daher, im Gegensatz zu der Anordnung des Gesetzgebers die Untersuchung über den Begriff der Betriebsstillegung der des Betriebsabbruches vorangehen zu lassen.

Der Begriff der Betriebsstillegung ist sehr umstritten. Der „Betrieb“ umfaßt nach der herrschenden Auffassung[1]) nicht nur den technischen Teil eines Unternehmens, sondern auch den kaufmännischen Teil. Er ist ein Inbegriff von persönlichen, sachlichen und immateriellen Mitteln, die unter einem einheitlichen Gesichtspunkte in der Hand eines Rechtssubjekts zusammengefaßt sind. Der Betrieb ist also gleichbedeutend mit dem klareren Ausdruck „Unternehmen“. Als Betriebsstillegung könnte man daher vielleicht die Einstellung des gesamten Unternehmens mit samt seiner kaufmännischen und technischen Einrichtung, seinen Geschäftsverbindungen usw. ansehen.

Die Verordnung faßt den Betrieb jedoch wesentlich enger. § 1 Ziffer 2 der Verordnung verpflichtet nämlich die Inhaber

---

[1]) Vergl. u. a. Kaskel, Arbeits-R. S. 240. Jacobi, J.-W. 1925 S. 187.

oder Leiter von gewerblichen Betrieben (§ 105 der RGO.) und von Betrieben des Verkehrsgewerbes, Anzeige bei der zuständigen Behörde zu erstatten, bevor sie:

Betriebsanlagen ganz oder teilweise nicht benutzen, sofern hierdurch Arbeitnehmer in gewisser Zahl zur Entlassung kommen.

Betriebsstillegung im Sinne der Verordnung bedeutet also zunächst die gänzliche oder teilweise Nichtbenutzung von Betriebsanlagen.

Was versteht die Verordnung nun aber unter einer Betriebsanlage? Es ist dies eine der umstrittensten Fragen aus der Stillegungsverordnung. Man stelle sich einmal folgende verschiedenartige Dinge vor, die alle unbestritten zu Betrieben der oben genannten Art gehören können: Eine Drehbank, eine Anschlußbahn, einen Lagerplatz, einen Umkleideraum mit Spinden, eine Schreibmaschine im Kontor, selbständige Verkaufsabteilungen in verschiedenen Städten, Kohlenvorräte zur Kesselfeuerung, eine Geschäftsverbindung, ein Bankkonto. Alle diese Dinge gehören zweifellos zum Betriebe, zum Unternehmen. Aber schon rein gefühlsmäßig wird man nicht alle diese Dinge als Betriebsanlagen bezeichnen wollen. Die Beantwortung der Frage, was nun hiervon zu den Betriebsanlagen zu zählen ist und was nicht, hat aber nicht nur theoretischen Wert. Dem Unternehmer z. B. liegt daran, zu wissen, welche Gegenstände als Betriebsanlage anzusehen sind und welche nicht; hängt es für ihn doch davon ab, ob er für den Fall einer Stillegung Anzeige erstatten muß und die Behörde Einblick in seine inneren Betriebsverhältnisse erhält. Muß er doch vor allem 4 Wochen warten, bis er die beabsichtigte Stillegung durchführen kann, sodaß er seinen Arbeitnehmern 4 Wochen ihren vollen Lohn auszahlen muß, ohne möglicherweise eine produktive Gegenleistung erhalten zu können. Alle diese Verpflichtungen treffen ihn aber nur dann, wenn eine Betriebsanlage nicht mehr benutzt werden soll; stellt er andere Funktionen des Betriebes ein, so finden die Vorschriften der Verordnung keine Anwendung. Kommt er seinen Verpflichtungen aus der Stillegungsverordnung aber nicht nach, so macht er sich strafbar und gegebenenfalls auch den Arbeitnehmern ersatzpflichtig. Der Arbeitnehmer hat aber ein gleich großes Interesse an einer genauen Begriffsbestimmung wie der Unternehmer; denn für ihn kommt es darauf an, ob ihm sofort gekündigt werden kann, oder ob er zunächst noch mindestens 4 Wochen weiterbeschäftigt wird und möglicherweise sogar der Gefahr der Entlassung überhaupt entgeht, falls es den Maßnahmen der Behörde gelingt, die beabsichtigte Stillegung noch einmal zu vermeiden. Erfolgt seine Ent-

lassung nämlich nicht infolge der Nichtbenutzung von Betriebsanlagen, so genießt der Arbeitnehmer nicht den Entlassungsschutz aus der Verordnung. Es liegt endlich aber auch im allgemeinen Interesse, daß die Behörde nicht jedesmal schon dann in Anspruch genommen wird, wenn irgend eine unbedeutende Funktion innerhalb des Betriebes eingestellt wird. Will doch, wie oben schon dargelegt wurde, die Verordnung nur da eingreifen, wo die beabsichtigte Stillegung die Leistungsfähigkeit des Betriebes ernstlich gefährdet. Eine genaue Begriffsbestimmung der Betriebsanlage erscheint daher im Interesse aller Beteiligten als notwendig.

Einen Anhalt dafür, was die Verordnung unter einer Betriebsanlage versteht, gibt uns der allgemeine Sprachgebrauch. Anlage im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs ist etwas von Menschenhand hergerichtetes, eine Einrichtung, die einem bestimmten Zwecke zu dienen, eine bestimmte Funktion dauernd auszuüben bestimmt und geeignet ist. Und zwar versteht man unter einer Anlage ausschließlich körperliche Gegenstände, Sachen. Man denke z. B. an eine Heizungs-, Licht-, Galvanisier-, Garten- und Hafenanlage. Niemand wird aber Personen oder Rechte und andere immaterielle Dinge als Anlage bezeichnen wollen. Der Mensch, der sich zu einem bestimmten Beruf, etwa zum Richter ausgebildet hat, ist darum keine Justizanlage! Oder wird man einen Verein, eine Orchestervereinigung, einen Wohltätigkeitsverein, eine G. m. b. H. als Anlage bezeichnen wollen? Zwar sind sie zu bestimmten Zwecken gegründet und eingerichtet, doch wird man solche Personenvereinigungen schwerlich als Anlage bezeichnen können, wohl aber die dem Wohltätigkeitsverein gehörigen Volksküchen, die dem Orchesterverein gehörige Tonhalle, die der G. m. b. H. gehörige Fabrik.

Auch Rechte und immaterielle Dinge, wie z. B. eine Geschäftsverbindung, ein Kontokorrentverkehr, der allgemeine persönliche Kredit eines Unternehmers können nicht als Anlage bezeichnet werden. Sie scheiden daher ebenfalls aus, obwohl auch diese Dinge bestimmten Zwecken dienen und hierzu evtl. eigens eingerichtet sind.

Also nur körperliche Gegenstände bezeichnet der allgemeine Sprachgebrauch als Anlagen. Dieses liegt auch im Wortlaut der Verordnung enthalten, die in § 1 Ziffer 1 von dem „Abbrechen" von Betriebsanlagen spricht. – Dabei ist es gleichgültig, ob die Anlage eine einzelne Sache ist oder aus einer Mehrheit von Sachen besteht, die unter einem einheitlichen Gesichtspunkte räumlich verbunden oder sonst kraft ihrer Zweckbestimmung organisch

zusammengefaßt sind. Im Gegensatz zu Jacobi[1]) möchte ich annehmen, daß unmittelbare räumliche Verbundenheit der einzelnen Teile kein Begriffsmerkmal der Anlage ist. Eine Rundfunkanlage z. B. muß aus einer Sendestation und einer Empfangsstation bestehen, die weit entfernt von der Sendestation liegen kann. Nun wird man allerdings im Verkehr auch schon jede einzelne dieser Stationen als Anlage bezeichnen, doch ändert dies nichts daran, daß die Sendestation ohne mindestens eine Empfangsstation Bruchstück ist und daß beide zusammen erst die fertige Rundfunkanlage ausmachen und die Ausübung der ihr eigentümlichen Funktionen ermöglichen. Ebenso verhält es sich z. B. bei einem System von trigonometrischen Punkten der Landesaufnahme u. dergl. Nicht die räumliche Verbundenheit also, sondern ihre gemeinsame Zweckbestimmung, die organische Verbundenheit der einzelnen Teile macht sie zu einer Anlage.

Aber auch nicht diese Zweckbestimmung allein verleiht einer Sache ihre Eigenschaft als Anlage. Sie muß vielmehr bestimmt und geeignet sein. dem ihr eigentümlichen Zweck d a u e r n d zu dienen. Ein Haufen Kohlen, Ziegelsteine, Bauholz, Mehl u. dergl. sind zwar auch zu bestimmten Zwecken hergerichtet worden, sie sind aber weder geeignet noch bestimmt, diesen ihren Zwecken, nämlich verheizt, vermauert, bearbeitet zu werden etc., mehrmals oder dauernd zu dienen. Sie sind vielmehr nur zum einmaligen Verbrauch oder zur Verarbeitung bestimmt. Sie sind Objekt der menschlichen Tätigkeit, die Anlage dagegen ist ihr Werkzeug.

Anlage ist also eine Sache oder eine Mehrheit von Sachen, die bestimmt und geeignet ist, einem bestimmten Zwecke dauernd zu dienen.

Betriebsanlage ist demnach jede Sache oder Mehrheit von Sachen, die bestimmt und geeignet ist, den der Betriebsführung eigentümlichen Zwecken dauernd zu dienen.

Nach dem Gesagten scheiden von dem Betriebe, der oben als Inbegriff von persönlichen, sachlichen uud immateriellen Mitteln in der Hand eines Rechtssubjekts bezeichnet wurde, zunächst einmal alle persönlichen und immateriellen Mittel, die den Betriebszwecken dienen, von vornherein aus. Der Betriebsrat ist also ebensowenig eine Betriebsanlage, wie die gesamte Belegschaft oder eine Rotte von gelernten Facharbeitern. Keine Betriebsanlagen sind auch Forderungen und Hypotheken, Geschäftsverbindungen und Bankkonten u. dergl. Aber auch nicht alle Sachen, die irgendwie dem Betriebszwecke dienen, sind Betriebsanlagen.

[1]) 1925, Jacobi, J. W. 189.

Das geht auch schon aus dem Wortlaut der Verordnung hervor, die in § 1 Ziffer 1 zwischen Betriebsanlagen und sonstigen zum Betriebe gehörigen Sachen unterscheidet. Von den Sachen scheiden nach dem vorhin Gesagten diejenigen aus, die zum Verbrauch oder zur Verarbeitung bestimmt sind. Also Rohmaterialien und Betriebsstoffe. Sie sind zwar zum Betriebe gehörige Sachen, aber keine Betriebsanlagen. Sie sind nicht eine Einrichtung, deren der Mensch sich zur Durchführung der Betriebstätigkeit bedient, sondern Objekt der Betriebstätigkeit selbst. Dies gilt z. B. im Baugewerbe auch für das aufzuführende Bauwerk. Nicht das Bauwerk ist hier Betriebsanlage, sondern die Gesamtheit von Leitern, Gerüststangen, Planken, Sandsieben u. dergl.

Bisher ist versucht worden, die Grenze zu ziehen zwischen solchen zum Betriebe gehörigen Dingen, die keine Anlagen sind und daher schlechthin auch keine Betriebsanlagen sein können, und solchen, die man als Anlagen bezeichnen kann. Sollen nun aber alle die Sachen, die man als Anlage im Sinne unserer obigen Begriffsbestimmung bezeichnen kann und die irgendwie zum Betriebe gehören, als Betriebsanlagen im Sinne der Stilllegungsverordnung bezeichnet werden? Können z. B. der Umkleideraum, eine Badeeinrichtung, wie wir sie z. B. regelmäßig bei den Zechen finden, ein Fahrstuhl. der die Arbeiter an ihre Arbeitsstätte befördert, eine Schreibmaschine oder Registrierkasse im Kontor, eine selbständige Verkaufsabteilung als Betriebsanlage im Sinne der Verordnung bezeichnet werden? Es kann nicht im Sinne der Verordnung liegen, die Stillegunssvorschriften auch auf die Nichtbenutzung von solchen Anlagen auszudehnen, die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Unternehmens nicht berühren kann. Die Allgemeinheit hat kein Interesse daran und für die Volkswirtschaft ist es ohne nachteiligen Einfluß, wenn z. B. der Fahrstuhl nicht mehr benutzt wird und die Arbeiter zu Fuß ihre Arbeitsstelle aufsuchen. Ebenso unerheblich ist es auch, ob die Arbeiter nach der Arbeit in der Fabrik eine Waschgelegenheit haben oder ob sie sich zu Hause waschen müssen. Nur solche Anlagen sind daher als Betriebsanlagen anzusehen, die für die dem Betriebe eigentümlichen Zwecke erforderlich sind. Zu diesen Zwecken gehört aber nicht die Beförderung der Belegschaft zur Arbeitsstelle, die Reinigung nach der Arbeit u. dergl. Das gilt aber auch von den Anlagen, die zu dem kaufmännischen Teil des Betriebes gehören, also für die Schreibmaschine und die Verkaufsabteilung etc. Denn diese Anlagen dienen nicht einem dem Betriebe eigentümlichen Zwecke, die Zwecke, für die sie bestimmt sind, sind vielmehr allen Betrieben, einerlei welchen Gewerbes

gemeinsam. Diese Einschränkung des Begriffes der Betriebsanlage auf die zum technischen Teil des Betriebes gehörigen Anlagen geht auch aus der Bestimmung des § 1 der Verordnung hervor.[1]) Danach findet die Verordnung nur bei den Betrieben des Verkehrsgewerbes und den im § 105 b der RGO. benannten Betrieben Anwendung, also bei Bergwerken, Salinen, Brüchen, Fabriken usw., aber nicht bei Betrieben des Handelsgewerbes. Hätte der Gesetzgeber auch die Anlagen schützen wollen, die der bloßen Handelstätigkeit, dem Umsatz dienen, so hätte er auch die handelsgewerblichen Betriebe in den § 1 der Verordnung aufnehmen müssen. Daß dies jedoch nicht geschehen ist, ist ebenfalls ein Argument dafür, daß Anlagen, die der bloßen Umsatztätigkeit dienen, keine Betriebsanlagen im Sinne der Stillegungsverordnung sind Der eingangs erwähnte Entwurf von 1922 macht beim Betriebsabbruch die Anwendbarkeit der Verordnung davon abhängig, daß der Abbruch die technische Leistungsfähigkeit – nicht, wie es in der Verordnung heißt, die gewerbliche Leistungsfähigkeit – des Unternehmens verringert Auch dies läßt den Schluß zu, daß es dem Gesetzgeber nur auf die Erhaltung des technischen Teiles des Betriebes, auf die Erhaltung der Betriebsstätte ankam.

Dieser Standpunkt wird fast allgemein vertreten,[2]) doch erscheint die Begründung nicht immer ganz klar Man sagt nämlich, nicht jede irgendeinem Betriebszwecke dienende Anlage sei Betriebsanlage, die Anlage müsse vielmehr unmittelbar der Produktion dienen. Denn, so sagt man, der Zweck der Verordnung ist die Erhaltung der Produktionsfähigkeit der Betriebe. Darum will die herrschende Meinung zwar auch die der Umsatztätigkeit dienenden Anlagen ausschalten, aber auch sonst nur solche Anlagen als Betriebsanlagen gelten lassen, die unmittelbar der Produktion dienen. Diese Begründung scheint jedoch insofern unklar und könnte zu Mißverständnissen führen, als nicht alle der in § 1 der Stillegungsverordnung genannten Betriebe produzierende Betriebe sind. Dies gilt besonders für die Betriebe des Verkehrsgewerbes. Und was heißt Produktion? Erzeugung oder allgemein wirtschaftliche Leistung, Herbeiführung eines Erfolges? Die Einschränkung des Begriffes der Betriebsanlage im Sinne der Verordnung auf die unmittelbar der Produktion dienenden Anlagen dürfte daher zu eng sein.

---

[1]) Vergl. Auerswald, Gew. u. K. G. Jahrg. 30 Nr. 3.

[2]) Vergl. z. B. Kaskel, Arb.-R. S. 63.
Auerswald, Gew. u. Kaufm. G. Jahrg. 30 Nr. 3.
Nikisch, N. Z. f. Arb. N. 1924 Spalte 582.

Zu weit geht dagegen eine andere, vornehmlich in der Praxis auf Arbeitnehmerseite vertretene Auffassung. Diese will schlechthin jede zum Betriebe gehörige Anlage, also auch die kaufmännische Einrichtung (Kontor) sowie alle sonstigen Anlagen, z. B. auch die oben angeführten Beispiele eines Personenfahrstuhles und eines Umkleideraumes usw., als Betriebsanlage im Sinne der Verordnung ansehen. Man begründet diesen Standpunkt damit, daß es nicht im Sinne der Verordnung liegen könne, einem Teil der Arbeitnehmer den Enlassungsschutz der Verordnung zu Teil werden zu lassen, einem anderen Teile aber nicht. Man sieht eine Unbilligkeit darin, daß ein Arbeitnehmer den Entlassungsschutz der Verordnung genießen soll, ein anderer aber nicht, je nachdem an welcher Stelle er zufällig beschäftigt ist. Man gibt zwar zu, daß die Verordnung in erster Linie die Erhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe bezweckt. Man betont jedoch, daß die Verordnung daneben auch eine sozialpolitische Seite habe und einen allgemeinen Entlassungsschutz für die Arbeitnehmer enthalte. Man meint, die gegenteilige Ansicht sei allenfalls noch nach der Verordnung von 1920 zu rechtfertigen gewesen, in ihrer heutigen Fassung lasse die Verordnung eine Einschränkung in dem oben dargelegten Sinne nicht mehr zu, da eine solche Einschränkung der Tatsache nicht genügend Rechnung trage, daß die Verordnung nicht mehr ausschließlich produktionspolitisch eingestellt sei, sondern in ihrer neuen Fassung von 1923 die wesentlichen Bestimmungen der Demobilmachungsverordnung vom 12. 2. 20, also insbesondere das wichtige Element des unbedingten und allgemeinen Entlassungsschutzes aufgenommen habe.

Dieser Ansicht ist jedoch nicht beizupflichten. Allerdings hat die Stillegungsverordnung in ihrer neuen Fassung wesentliche sozialpolitische Elemente aufgenommen. Aber, wie schon oben ausgeführt wurde, haben die sozialpolitischen Bestimmungen der Verordnung eine durchaus sekundäre Bedeutung gegenüber ihrem wirtschaftspolitischen Inhalt. Die Gegner übersehen m. E. auch die Tatsache, daß die Verordnung vom 12. 2. 20, wie schon die Bezeichnung „Demobilmachungsverordnung" sagt, nur für die Zeit des Überganges von der Kriegs- zur Friedenswirtschaft bestimmt war und daß sie nach der Absicht des Gesetzgebers einem allmählichen Abbau vom unbedingten Entlassungsschutz bis zu ihrem völligen Verschwinden aus der Gesetzgebung unterliegen sollte. Nicht übersehen werden darf endlich die Tatsache, daß die Beschäftigung von Arbeitnehmern an gänzlich unproduktiven und für die eigentlichen Zwecke des Betriebes überflüssigen Anlagen gerade während der Wartefristen, wo der Betrieb wirtschaftlich

aufs höchste angespannt zu sein pflegt, eine Belastung für den Betrieb bedeuten würde, die den Zweck der Verordnung direkt vereiteln würde. Als Betriebsanlage im Sinne der Stillegungsverordnung sind daher nur solche Anlagen anzusehen, die den dem Betriebe eigentümlichen Zwecken dienen.

Ob die Anlagen diesen Zwecken, wie die herrschende Meinung betont, unmittelbar oder aber nur mittelbar dienen, ist m. E. gleichgültig. Denn die Reparaturwerkstatt eines Sägewerks z. B., in der die Sägen geschrengt und geschliffen, zerbrochene Maschinenteile wiederhergestellt werden, dient zwar nur mittelbar dem einem Sägewerke eigentümlichen Zwecke, nämlich der Holzbearbeitung, ihre Stillegung würde aber zweifellos auf die Dauer die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Sägewerkes ebenso beeinträchtigen, wie die Stillegung der Holzbearbeitungsmaschinen selbst. Dasselbe gilt z. B. auch von einem Holzlagerplatz, einer Anschlußbahn u. dergl. Daß aber Anlagen wie der Umkleideraum, der Personenfahrstuhl, Waschräume u. dergl. mittelbar den eigentümlichen Betriebszwecken dienten, wird niemand behaupten wollen. Das hieße, den Begriff „mittelbar" allzuweit ausdehnen! Auch würde in der Praxis häufig schwer entschieden werden können, ob eine Anlage nur mittelbar oder ob sie unmittelbar den eigentümlichen Betriebszwecken dient. Bei der Bedeutung dieser Frage für die rechtlichen Folgerungen, die sich aus ihrer Beantwortung ergeben — Anmeldungspflicht, Entlassungsschutz usw. — muß die herrschende Meinung, die nur die „unmittelbar" der Produktion oder „unmittelbar" der Betriebsführung dienenden Anlagen als Betriebsanlagen ansehen will, auch aus Gründen der Rechtssicherheit abgelehnt werden. Die hier vertretene Ansicht entspricht aber auch der allgemeinen Verkehrsauffassung, die zwischen Fabrikanlagen und anderen Einrichtungen zu unterscheiden pflegt

Nach der hier gegebenen Begriffsbestimmung müssen, was vielleicht befremden könnte, mitunter auch recht kleine und unbedeutende Sachen zu den Betriebsanlagen gezählt werden. Dies ist aber unbedenklich, da die Verordnung durch die Aufstellung der Mindestziffern für die Entlassungen die nötige Grenze zieht.

Es ist die Frage aufgetaucht, ob die Stillegungsverordnung auch auf solche Betriebe Anwendung findet, die jeder sachlichen Grundlage, jedes sachlichen Substrates (Flatow) entbehren. Erwähnt sei zunächst, daß auch auf solche Betriebe, die aus einer reinen Personenorganisation bestehen, das Betriebsrätegesetz Anwendung findet. Hierher gehört z. B. der Schwellenhauer aus dem Spessart, der sich jährlich mit seiner Rotte an irgend einem

Orte verdingt und dort die Sommermonate hindurch Eisenbahnschwellen haut.[1]) Hier findet das Betriebsrätegesetz ebenso Anwendung, wie bei anderen Betrieben und es muß auch hier beispielsweise eine Betriebsvertretung gewählt werden Im Interesse der Arbeitnehmer läge es zweifellos, wenn ihnen auch in einem solchen Betriebe der 4 wöchige Entlassungsschutz zugute käme, da ja, wie unten noch zu zeigen sein wird, auch die Kündigungsbeschränkungen des Betriebsrätegesetzes wegfallen, wenn eine Stillegung des Betriebes vorliegt. Die Verordnung kann aber hier keine Anwendung finden, weil, wie gesagt, eine Personenvereinigung keine Betriebsanlage sein kann, da als Anlage nur Sachen bezeichnet werden. Wie sollte außerdem in solchen Fällen die Behörde tätig werden können, gegen den Auftraggeber des Schwellenhauers können sich ihre Maßnahmen doch nicht richten, denn dieser ist nicht Inhaber oder Leiter des stillzulegenden Betriebes.

In der Literatur ist eine ganze Reihe von Begriffsbestimmungen der Betriebsanlage aufgestellt worden. Zum weitaus größten Teil entbehren sie jedoch jeder Begründung. Ein genaueres Eingehen auf diese Begriffsbestimmungen ist daher nicht möglich. Nur einige, von unserer oben gegebenen Begriffsbestimmung abweichende Meinungen sollen daher einer Untersuchung unterzogen werden.

Die Meisten begnügen sich damit, einfach eine ganze Reihe von Gegenständen aufzuzählen, die ihrer Ansicht, ihrem Gefühl nach unter den Begriff der Betriebsanlage fallen müssen. So sagt Weigert,[2]) unter Betriebsanlagen seien Baulichkeiten, Maschinen oder andere Einrichtungen stabiler Art zu verstehen. Diese Begriffsbestimmung, für die Weigert eine Begründung nicht gibt, ist nach unseren obigen Ausführungen zu weit, da nicht jedwede Einrichtung, die sich im Bereiche des Betriebes befindet, eine Betriebsanlage im Sinne der Verordnung ist, sondern nur die Einrichtungen, die den dem Betrieb eigentümlichen Zwecken dienen. Zu weit ist auch die Begriffsbestimmung von Häußner,[3]) der als Betriebsanlagen den Inbegriff der für die Betriebsführung erforderlichen Gegenstände bezeichnet und als Beispiele dann Baulichkeiten, Betriebsstätten und maschinelle Einrichtungen an-

[1]) Weigert (Betriebsstillegung und Arbeitsstreckung S. 14), bestreitet zwar, daß es überhaupt Betriebe ohne bleibendes sachliches Substrat (Betriebsanlage) gibt.

[2]) Betriebstillegung und Arbeitsstreckung, Anm 7 zu § 1 der Verordn.

[3]) Betriebsstillegung, Anm. 7 zu § 1 der Verordnung.

führt. Auch diese Begriffsbestimmung ist insofern unklar und zu weit, als man unter Gegenständen bekanntlich alles Mögliche, selbst Rechte verstehen kann. Auch Erdmann[1]) unterläßt es, eine präzise Begriffsbestimmung zu geben. Nachdem er gegenüber abweichenden Meinungen des längeren auseinandergesetzt hat, daß nach Sinn und Zweck der Verordnung als Betriebsanlage nicht nur eine Gesamtheit von Maschinen, sondern auch eine einzelne Maschine verstanden werden müsse, bezeichnet er als Betriebsanlage jede einzelne mit dem Betriebe verbundene Anlage, die zur Durchführung des Produktionsprozesses unmittelbar erforderlich sei. Was aber unter einer Anlage zu verstehen ist, unterläßt Erdmann zu prüfen. Außerdem ist, wie gesagt, die Fassung „zur Durchführung des Produktionsprozesses unmittelbar erforderlich" zu eng und kann zu Zweifeln Anlaß geben. Richtig ist und inhaltlich mit unserer Begriffsbestimmung übereinzustimmen scheint dagegen die Fassung von Kaskel,[2]) der als Betriebsanlage Teile der Betriebsstätte oder deren Zubehör nennt, soweit es einen integrierenden Bestandteil der Betriebsstätte bildet oder zur Durchführung des Produktionsprozesses unmittelbar erforderlich ist. Aber auch Kaskel gibt keine Begründung für seine Begriffsbestimmung.

Die bisher angeführten Begriffsbestimmungen der Betriebsanlage sind teilweise zwar richtig und für die Praxis brauchbar. Aber man beschränkt sich darauf, einzelne Gegenstände, Beispiele aufzuführen, die unter den Begriff der Betriebsanlage fallen. Warum sie unter diesen Begriff fallen und welches die diesen Beispielen gemeinsamen Wesensmerkmale sind, unterläßt man jedoch zu bestimmen. Oder man beschränkt sich darauf, zu sagen, Betriebsanlage sei jede Anlage, die einem bestimmten Zwecke, nämlich der Durchführung des Produktionsprozesses diene. Was aber unter einer Anlage zu verstehen ist, vermag man aus den einzelnen Darstellungen nicht zu ersehen. Dann betont man, wie z. B. Erdmann, daß auch die einzelne Maschine, obwohl zum Betriebe gehörige Sache, gleichwohl unter den Begriff der Betriebsanlage fallen müsse. Warum dies der Fall ist und wodurch sich die Maschine als Betriebsanlage von anderen betriebszugehörigen Sachen unterscheidet, wird nirgendwo gesagt.

Auerswald[3]) unternimmt eine ausführlichere Begriffsbestimmung. Er wendet sich zunächst gegen die Auffassung, daß unter Betriebsanlagen nur Maschinen und Werkzeuge zu verstehen seien,

---

[1]) Im ‚Arbeitgeber' 1923, S. 361.
[2]) Arb.-R. S. 61.
[3]) In Gew. u. Kaufm. G. 30. Jahrg. Nr. 3. S. 174 ff.

die durch fremde Arbeitskraft (Elektrizität, Dampf, Wasserkraft) im Gegensatz zu der eigenen Kraft des die Anlage bedienenden Arbeiters in Gang gebracht werden müßten. Mit Recht lehnt Auerswald diese Ansicht ab, weil sie der Zweckbestimmung der Verordnung zuwiderlaufe. Denn nach dieser Auffassung würde der angestrebte Kündigungsschutz der Arbeitnehmer für alle die Betriebe hinfällig, die ohne maschinelle Einrichtung arbeiten, z. B. für die Zigarrenwickler, die ihre Arbeit an Tischen verrichten, für die Packer im Packraum, aber auch dort, wo der Arbeiter seine Maschine, etwa eine Nähmaschine, selbst in Gang setzen muß. Aber dieses sozialpolitische Moment Auerswalds allein vermöchte die bekämpfte Auffassung vielleicht nicht genügend zu entkräften. Auerswald vergißt, das für die Verordnung weitaus wichtigere Element der Erhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Betriebes zu betonen. Und diese Leistungsfähigkeit wird beispielsweise durch die Stillegung einer Wäschefabrik, in der die Näherinnen ihre Maschinen selbst in Gang setzen, nicht minder in Frage gestellt, als bei einer Fabrik, in der die Nähmaschinen elektrisch betrieben werden. Aus diesem Grunde vor allem ist die von Auerswald bekämpfte Auffassung abzulehnen.

Auerswald ist auch, wie schon gesagt, beizupflichten, wenn er aus der Tatsache, daß die Verordnung in § 1 nur die Betriebe des Verkehrsgewerbes und die des § 165b RGO. nennt, die des Handelsgewerbes aber ausnimmt, die Folgerung zieht, daß solche Anlagen, die der bloßen Umsatztätigkeit dienen, also insbesondere die gesamte kaufmännische Einrichtung, nicht unter die Verordnung fallen. Diese Einschränkung des Begriffes wird auch der allgemeinen Verkehrsauffassung gerecht. Denn man wird immer die Beobachtung machen können, daß als Betriebsanlagen nur Teile der Betriebsstätte, nicht aber das Kontor samt Zubehör bezeichnet zu werden pflegen. Auerswalds Formulierung des Begriffes der Betriebsanlage als jede Sache, die der unmittelbaren Wertproduktion oder dem Verkehrsgewerbe dient, vermeidet zwar die Unklarheit der zuletzt genannten Begriffsbestimmungen, doch ist auch sie insofern wieder zu weit, als sie jede Sache als Betriebsanlage bezeichnet, die den genannten Zwecken dient. Danach würden also auch z. B. die Rohstoffe als Betriebsanlagen zu bezeichnen sein, was aber, wie oben dargelegt, nicht angeht, da ihnen das wesentliche Begriffsmerkmal der Anlage, die Dauerhaftigkeit, die Stabilität, mangelt.

Eine besonders eingehende Begriffsbestimmung versucht Nikisch.[1])

---

[1]) N. Z. f. Arb. R. 1924, Sp. 577 ff.

In seiner Abhandlung über den Begriff der Betriebsstillegung wendet er sich in erster Linie gegen die Auffassung, daß auch die einzelne Maschine als Betriebsanlage im Sinne der Verordnung angesehen werden kann. Wenn Jacobi[1]) meint, daß die Ausführungen Nikischs praktisch ohne Bedeutung seien, weil die einzelne Maschine doch immerhin als Teil einer Betriebsanlage anzusehen sei und die Verordnung also ohnehin Anwendung finde, so trifft dies nicht immer zu, da doch eine ganze Reihe von Maschinen, die selbständig ohne die Mitwirkung anderer Einrichtungen arbeiten, völlig in sich abgeschlossene Einrichtungen sind und nicht Teile einer umfassenden Einrichtung, z. B. ein Verkehrsautobus oder ein Webstuhl, der fertige Teppiche oder Handtuchstoffe herstellt.

Nikisch meint, die Auffassung, daß auch die einzelne Maschine als Betriebsanlage angesehen werden könne, widerspreche sowohl dem allgemeinen Sprachgebrauche als auch dem besonderen der Verordnung. Anlage im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs nennt er eine Gesamtheit räumlich mit einander verbundener, dem gleichen Zwecke dienender beweglicher Sachen. Als Betriebsanlage im Sinne der Stillegungsverordnung bezeichnet er eine Gesamtheit der einem bestimmten Produktonszwecke unmittelbar dienenden Sachen, soweit sie räumlich miteinander verbunden sind. Eine einzelne Sache aber, also auch eine einzelne Maschine, meint er, sei niemals als Betriebsanlage anzusehen, sondern könne nur ein Teil einer Betriebsanlage sein. Er begründet dies zunächst mit dem § 1 Ziffer 1 der Verordnung, der ausdrücklich zwischen Betriebsanlagen und den zum Betriebe gehörigen Sachen unterscheide, von welchen die ersteren meist abgebrochen würden, während die zugehörigen Sachen meist veräußert oder sonst dem Betriebe entzogen würden. Nikisch betont, diese Unterscheidung sei offenbar innerlich begründet und vom Gesetzgeber gewollt. Er meint nämlich, wenn man auch die einzelne bewegliche Sache (Maschine), die doch auch Zubehör des Betriebes sei, als Betriebsanlage bezeichne, so sei die Unterscheidung zwischen Betriebsanlage und Betriebszubehör in der Verordnung völlig zwecklos. Dabei ist zu bemerken, daß Nikisch als Betrieb wohl die Betriebsstätte oder das Betriebsgrundstück ansieht. Seine Auffassung trifft jedoch nicht zu. Dadurch, daß man auch eine einzelne Sache (Maschine) als Betriebsanlage bezeichnet, stimmen die Begriffe Betriebsanlage und zum Betriebe gehörige Sache noch nicht notwendig überein. Der letztere um-

[1]) J. W. 1925. Sp. 187 ff.

faßt vielmehr den ersteren, d. h. die einzelne Sache ist zwar immer eine zum Betriebe gehörige Sache, ist Zubehör der Betriebsstätte, nicht aber ist umgekehrt auch alles Zubehör der Betriebsstätte eine Betriebsanlage. Dies gilt beispielsweise für die Rohstoffe, Werkzeuge, Ersatzteile, wie oben dargelegt wurde. Durch deren Entziehung und Veräußerung kann die Produktionsfähigkeit des Betriebes wesentlich leiden und ihrer Erhaltung gilt daher die Bestimmung des § 1 Ziffer 1 der Verordnung. Daß andererseits eine einzelne Maschine nicht nur zum Betriebe gehörige Sache, sondern zugleich auch Betriebsanlage sein kann und auch als solche angesehen werden muß, sollen zwei Beispiele zeigen. Stellen wir uns eine modern eingerichtete Zeitungspresse vor, die alle Funktionen vom Zuschneiden des Zeitungspapiers, Gießen der Typen und Drucken des Textes bis zum Zusammenfalten und Herausgeben des fertigen Blattes selbständig versieht. Und nun daneben eine veraltete Druckerei, in der diese Funktionen von mehreren einzelnen Maschinen versehen werden müssen! Nach Nikisch hätten wir im ersten Falle eine betriebszugehörige Sache, aber keine Betriebsanlage, im zweiten Falle eine Betriebsanlage vor uns. Bei der ersten Presse wären die Stillegungsvorschriften demnach nicht anwendbar, bei der zweiten dagegen doch. Dies Ergebnis entspricht doch offenbar den Zwecken der Verordnung nicht. Nikisch bestreitet dies auch nicht und will daher solche „Ausnahmefälle“, in denen eine Maschine mehrere selbständige Funktionen allein versieht, die einzelne Maschine als Betriebsanlage gelten lassen. Derartige Ausnahmefälle, in denen ein Rohstoff in einer einzigen Maschine bis zum Fertigfabrikat verarbeitet wird, dürften in Wahrheit aber nicht selten sein. Man denke z. B. an eine Papiermaschine, an einen Webstuhl u. dergl. Solche Fälle werden mit dem Fortschreiten der Technik in Zukunft auch noch häufiger werden.

In der näheren Begründung seiner Ansicht führt Nikisch sich selbst ad absurdum. Er sucht seine Ansicht besonders mit den Begriffen der §§ 97, 98 BGB. zu erhärten, indem er behauptet, hiernach, insbesondere nach der Bestimmung des § 98 Ziffer 1 BGB. sei die einzelne Maschine — sofern sie nicht mit Grundstück fest verbunden und daher nur ein Bestandteil desselben sei — Zubehör, d. h. zum Betriebe gehörige Sache im Sinne des § 1 Ziffer 1 der Verordnung und demnach keine Betriebsanlage. Nun ist es zwar richtig, daß die Maschine Zubehör im Sinne des § 98 Ziffer 1 BGB. ist. Nikisch übersieht aber, daß dies dann ebenso für eine Mehrzahl, eine Gesamtheit von Maschinen gelten muß wie für die einzelne Maschine. Darum ist es

unlogisch, wenn Nikisch zwar die einzelne bewegliche Sache darum nicht als Betriebsanlage gelten lassen will, weil sie Zubehör der Hauptsache sei, wohl aber eine Mehrzahl von beweglichen Sachen. Nikisch geht noch weiter, indem er die Meinung vertritt, nicht nur die Maschinen, die Zubehör nach § 98 BGB. seien, könnten keine Betriebsanlage sein, eben weil sie Zubehör seien, sondern auch die mit dem Grundstück festverbundenen Maschinen könnten keine Betriebsanlage sein, eben weil sie fest verbunden, d. h. Bestandteile der Hauptsache seien. Stehen also 20 Maschinen fest eingebaut in einer Fabrik, von denen je 4 einem ganz verschiedenen Produktionszweige dienen, so haben wir nach Nikisch keine einzige Betriebsanlage vor uns. Grund: Die Maschinen sind Bestandteile der Fabrik! Könnten somit nach Nikisch weder Zubehör noch Bestandteile der Fabrik Betriebsanlagen sein, so bliebe schließlich nur noch die ganze Betriebsstätte als Betriebsanlage übrig. Aber Nikisch stellt selbst den Satz auf: „Die Betriebsanlage ist nicht der ganze Betrieb. Ein Betrieb kann eine ganze Reihe von Betriebsanlagen aufweisen.“ Die Darlegungen Nikischs sind also unhaltbar, eine befriedigende Begriffsbestimmung vermag er nicht zu geben. Der Grund liegt allein in einer allzustarken Befangenheit in den Begriffen des Bürgerlichen Rechts. Was zwingt uns denn, anzunehmen, daß nur selbständige Sachen Betriebsanlagen sein können, nicht aber Bestandteile und Zubehör der Hauptsache? Sollen denn die Maschinen allein deshalb nicht Betriebsanlage sein können, weil sie Zubehör der Fabrik sind, d. h. den wirtschaftlichen Zwecken der Hauptsache dienen? Dient denn nicht jede Betriebsanlage begriffsnotwendig den wirtschaftlichen Zwecken des Betriebes? Was zwingt uns denn, hier mit den Begriffen des bürgerlichen Rechts zu arbeiten? M. E. ist dies eine Willkür, die die von dem Gesetzgeber beabsichtigten Zwecke vollkommen übersieht und zu Ergebnissen führt, die dem Sinn der Verordnung offenbar widersprechen. Wir müssen uns hier von den Begriffen des bürgerlichen Rechtes freihalten, wenn wir damit nicht zum Ziele gelangen. Offenbar hat Nikisch sich durch den unbestimmten Ausdruck „Zum Betriebe gehörige Sachen“ in § 1 Ziffer 1 der Verordnung zu seinen Untersuchungen verleiten lassen, indem er „zum Betriebe gehörige Sache“ dem Begriff des Zubehörs im Sinne des BGB. gleichstellte. Das war verfehlt. Denn einmal ist die Sprache der Nachkriegsverordnungen bekanntlich wenig abgewogen, sodaß es gewagt ist, aus dem Wortlaut allein und dazu hier aus einem nur ähnlichen Wortlaut sichere Schlüsse auf den Inhalt der Bestimmung ziehen zu wollen. Vor allem unterläßt Nikisch aber, den Begriff des Be-

triebes zu bestimmen, bevor er von Zubehör des Betriebes im sachenrechtlichen Sinne sprechen kann. Denn die herrschende Auffassung des Betriebes als eines Inbegriffs von persönlichen, sachlichen und immateriellen Mitteln in der Hand eines Rechtssubjekts läßt doch eine Anwendung des sachenrechtlichen Begriffes „Zubehör“ auf den Betrieb als ein gewagtes Experiment erscheinen. Auch Häußner[1]) verfällt dem Fehler, die betriebszugehörige Sache dem Zubehör im Sinne der §§ 97 und 98 BGB. gleichzustellen.

Es zwingt uns also nichts, den Begriff der Betriebsanlage wie Nikisch einzuschränken und eine einzelne Maschine nicht als Betriebsanlage gelten zu lassen. Daß es vielmehr notwendig ist, auch die einzelne Maschine als Betriebsanlage gelten zu lassen, wenn die Wirksamkeit der Verordnung nicht vereitelt werden soll, zeigen die Beispiele der beiden Zeitungspressen. Sollte bei der modernen Presse dem Staate weniger an der Erhaltung des Betriebes gelegen sein, als bei der veralteten Presse? Und wohin sollte es führen, wenn bei zwei wesensgleichen Betrieben der Arbeitnehmer den 4wöchigen Entlassungsschutz genießen sollte, je nachdem an welcher von beiden Pressen er beschäftigt ist! Das wäre ein unbilliges Ergebnis.

Wie Nikisch kommt auch Jacobi,[2]) freilich auf anderem Wege, zu dem Ergebnis, daß Betriebsanlage im Sinne der Verordnung eine baulich verbundene Gesamtheit von Sachen ist. Das ist mißverständlich, da hiernach ebenfalls eine einzelne Sache nicht als Betriebsanlage anzusehen sein würde. Jacobi begründet dies vornehmlich mit dem allgemeinen Sprachgebrauche, der mit dem Worte Betriebsanlage die Vorstellung eines Komplexes von sächlichen Betriebsmitteln verbinde. Wenn auch vielleicht viele Betriebsanlagen aus mehreren Sachen bestehen, so dürfte diese Auffassung doch nicht allgemein zutreffen. Es läßt sich m. E. garnicht darüber streiten, ob der allgemeine Sprachgebrauch eine einzelne Sache, z. B. eine einzelne Maschine, nicht als Betriebsanlage bezeichnet. Man denke doch nur an eine Papierfabrik, die eine einzige Papiermaschine betreibt! Sollte der Sprachgebrauch diese Maschine nicht als Betriebsanlage bezeichnen, nur weil sie eine einzige Sache ist? Das wesentliche Merkmal der Anlage ist nicht ihre technische Zusammensetzung, sondern ihre Zweckbestimmung und ihre Eignung zu diesem ihrem Zwecke. Eine Wiese z. B. wird schon dadurch zur Betriebsanlage, daß auf dem Nachbar-

---

[1]) Betriebsstillegung Anm. 8 zu § 1 der Verordnung.
[2]) Jur. W. 1925 S. 187 ff.

grundstück ein Sägewerk gebaut wird und die Wiese nunmehr die Zweckbestimmung erhält, als Holzlagerplatz zu dienen.

Nikisch macht den Einwurf, wenn man auch die einzelne Sache (Maschine) als Betriebsanlage bezeichne, so sei eine teilweise Nichtbenutzung von Betriebsanlagen, von der die Verordnung ausdrücklich spreche, nicht denkbar. Dieser Einwurf schlägt jedoch nicht durch. Denn nicht jede einzelne Sache muß nun notwendig auch eine Betriebsanlage sein. Eine Betriebsanlage, überhaupt jede Anlage stellt sich vielmehr – wenn man von Ausnahmen wie z. B. dem Lagerplatz, der nur eine glatte Fläche ist, absieht – als ein Organismus dar, d. h. als eine Vereinigung einer Mehrzahl von Organen (Hebeln, Rädern, Schienen, ganzen Maschinen, Räumen u. dergl.) zu einem lebensfähigen Ganzen. Die einzelnen unter sich körperlich oder auch nur kraft ihrer Zweckbestimmung verbundenen Teile geben einander durch ihre planmäßige Verbindung die ihnen innerhalb des Organismus zukommende Bedeutung. Dieser in sich abgeschlossene Organismus ist dazu eingerichtet, selbständig einem bestimmten Betriebszwecke zu dienen. Jede Einrichtung, die ihren Betriebszweck nicht allein, sondern nur in Verbindung mit anderen Teilen erfüllt, ist daher nur ein Teil einer Anlage. Vergegenwärtigt man sich daher abermals die beiden Zeitungspressen, so ist hieraus zu folgern, daß beide eine Betriebsanlage darstellen, daß aber bei der veralteten Presse die einzelnen Maschinen nur Teile einer Betriebsanlage sind, da sie ihren Zweck nur im Verein mit den anderen Maschinen erfüllen.

Oft wird eine Betriebsanlage mehrere kleinere umfassen. In einer Eisenhütte, die nur Öfen herstellt, ist die Hütte als solche als eine Betriebsanlage anzusehen, die mehrere andere, Schmelzofen, Formerei, Gießerei, Politur- und Glasuranlagen umfaßt. Es ist daher denkbar, daß die ganze Betriebsstätte oder eine ganze Betriebsabteilung als eine einzige Betriebsanlage anzusehen ist. Aber durchaus nicht immer, ja sogar in den seltensten Fällen ist die Betriebsstätte in ihrer Gesamtheit eine einzige Betriebsanlage, nämlich stets dann nicht, wenn sie mehrere verschiedene selbständige Zwecke erfüllt, die einzelnen Teile der Betriebsstätte somit nicht ein und demselben, sondern verschiedenen Betriebszwecken dienen. Dies ist z. B. der Fall, wenn eine Fabrik in einer Anlage Parfüm, in einer anderen Seife, in einer dritten Kerzen herstellt und auch diese vielleicht in verschiedenen Arten und Formen. Dies gilt aber auch dann, wenn die einzelnen Teile zwar nicht verschiedenartigen Betriebszwecken dienen, aber selbständig und von einander unabhängig gleichartige Betriebszwecke erfüllen.

Einen derartigen Fall stellt eine Papierfabrik dar, die vier gleichartige Papiermaschinen betreibt, und eine Weberei, die hundert Webstühle betreibt, welche alle dieselben Webwaren erzeugen. Hier sind nicht die ganze Papierfabrik und die ganze Weberei als Betriebsanlagen anzusehen, sondern die einzelnen Papiermaschinen und Webstühle, denn es fehlt hier an einer organischen Zweckverbundenheit der einzelnen Teile, auch wenn sie sich vielleicht in einem einzigen Raum oder in einer einzigen Betriebsabteilung befinden.

Den Begriff der Betriebsanlage kann man nach den gemachten Ausführungen also folgendermaßen bestimmen:

> Betriebsanlage ist jede Sache oder Mehrheit von Sachen, die bestimmt und geeignet ist, selbständig dauernd einem der Betriebsführung eigentümlichen Zwecke zu dienen.

Betriebsstillegung im Sinne der Stillegungsverordnung ist somit die gänzliche oder teilweise Nichtbenutzung von Betriebsanlagen.

Als teilweise Nichtbenutzung von Betriebsanlagen ist hier nicht die Nichtbenutzung eines Teiles, einer gewissen Anzahl der in einem Betriebe vorhandenen Betriebsanlagen zu verstehen, sondern die Nichtbenutzung eines Teiles einer Betriebsanlage. Werden also z. B. in einer Webwarenfabrik von 100 Webstühlen 10 nicht benutzt, so liegt eine gänzliche Nichtbenutzung von Betriebsanlagen vor, die eine teilweise Betriebsstillegung bedeutet, aber nicht eine teilweise Nichtbenutzung von Betriebsanlagen. Werden dagegen von einer Anschlußbahn einzelne Gleise oder Waggons nicht mehr benutzt, so bedeutet dies eine teilweise Nichtbenutzung einer Betriebsanlage.

Allgemein anerkannt[1]) ist heute, daß unter teilweiser Nichtbenutzung von Betriebsanlagen nicht eine zeitliche Einschränkung in der Benutzung zu verstehen ist. Nicht zeitliche Nichtbenutzung, sagt man, sei unter teilweiser Nichtbenutzung zu verstehen, sondern nur die räumliche (örtliche) Nichtbenutzung von Betriebsanlagen. Was mit räumlicher Nichtbenutzung gemeint ist, drückt Jacobi[1]) klarer aus als dauernde oder zeitlich begrenzte absolute Nichtbenutzung eines Teiles einer Betriebsanlage. Wird also in einem

[1]) Vergl. u. a. Erdmann, Arb. G. 1923 S. 361.
Jacobi, Jur. W. 1925 S. 189.
Nikisch, N. Z. f. Arb. R. 1924 S. 581.
Weigert, N. Z. f. Arb. R. 1924 S. 65 ff.
Welter, Jur. W. 1924 S. 1424.

Betriebe etwa in Ermangelung von Aufträgen nur noch 4 Stunden täglich oder nur noch an 4 Tagen der Woche gearbeitet, so liegt keine teilweise Nichtbenutzung von Betriebsanlagen im Sinne der Stillegungsverordnung vor.

Die Anwendbarkeit der Stillegungsverordnung erfordert nach dem Wortlaut des § 1 Ziffer 2 außer der gänzlichen oder teilweisen Nichtbenutzung von Betriebsanlagen, daß durch sie Arbeitnehmer in gewisser Zahl zur Entlassung kommen und zwar:

a) in Betrieben oder selbständigen Betriebsteilen mit in der Regel weniger als 200 Arbeitnehmern 10,

b) in Betrieben oder selbständigen Betriebsteilen mit in der Regel mindestens 200 Arbeitnehmern 5 v. H. der im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmerzahl, jedenfalls aber müssen mehr als 50 Arbeitnehmer zur Entlassung kommen.

Bei Betrieben mit in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmern findet die Verordnung dagegen nach § 1 Absatz 1 keine Anwendung. Es ist nun die Frage aufgeworfen worden, ob die Entlassung von Arbeitnehmern Begriffsmerkmal der Stillegung ist. Im Betriebsrätegesetz ist die Stillegung nicht ein rechtlicher Vorgang im Arbeitsverhältnis, sondern ein tatsächlicher Vorgang in dem Betriebsorganismus, der sich auf das Arbeitsverhältnis auswirkt. Dies geht aus den §§ 85 und 96 des Betriebsrätegesetzes hervor, wo die Entlassungen nicht als Bestandteil der Stillegung, sondern als eine sich aus der Stillegung ergebende Folge genannt sind. (§ 85 BRG.: „Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stillegung des Betriebes erforderlich werden"). Die Stillegungsverordnung spricht dagegen ausdrücklich davon, daß durch die Nichtbenutzung der Betriebsanlagen Arbeitnehmer zur Entlassung kommen. Es könnte demnach scheinen, als sei in der Stillegungsverordnung die Entlassung Begriffsmerkmal der Stillegung und daher in den beiden sich mit der Stillegung befassenden Gesetzen der Begriff ein verschiedener. Dies scheint Nikisch[1]) anzunehmen. Mit Weigert[2]) u. a. ist eine derartige Auffassung jedoch abzulehnen. Daß nämlich die Stillegungsverordnung die Tatsache der Entlassungen im Gegensatz zum BRG. besonders ausspricht, erklärt sich allein daraus, daß das BRG. sich ja nur mit den rechtlichen Folgen der Stillegung für das Arbeitsverhältnis zu befassen hat, wogegen die Verord-

---

[1]) N. Z. f. Arb. R. 1924 Sp. 577 ff.

[2]) N. Z. f. Arb. R. 1924 Sp. 68 ff., vergl. auch Kammergerichtsentscheidung vom 7. 12. 23 im Reichsarbeitsbl. 1924 S. 347.

nung diese Folge der Stillegung besonders nennen mußte, einmal da sie sich nicht ausschließlich mit den Wirkungen der Stillegung auf das Arbeitsverhältnis befaßt und dann auch, weil Stillegungen von Betrieben möglich sind, bei welchen keine Entlassungen vorgenommen werden und die daher kein staatliches Interesse an einer Einmischung begründen können. Hierher gehört das von Weigert genannte Beispiel, daß der Betrieb verlegt, am alten Orte stillgelegt, die Belegschaft aber in die neue Betriebsstätte übergeführt wird. Man denke auch an den Fall, daß infolge Hochwassers die Stauanlagen oder sonstige Anlagen eines Werkes fortgerissen sind und die Belegschaft zu den Wiederherstellungsarbeiten verwandt wird, während der Betrieb stillsteht. Zum Begriff der Stillegung gehört also die Entlassung als solche nicht.

Eine Verschiedenheit zwischen Betriebsrätegesetz und Stillegungsverordnung besteht zwar darin, daß nach der Verordnung die Entlassungen bestimmte Mindestziffern erreichen müssen. Dies bedeutet aber nur eine Beschränkung des Anwendungsbereiches der Verordnung, nicht des Begriffes der Stillegung. Eine Stilllegung liegt natürlich auch dann vor, wenn die Mindestziffern nicht erreicht sind. Denn die Stillegung ist nur ein tatsächlicher Vorgang. Mit dieser Begrenzung will die Verordnung vielmehr nur die Pflicht der Behörde zur Vornahme der Untersuchungs- und Stützungsmaßnahmen auf besonders wichtige Fälle beschränken. Denn, ist ein Unternehmer infolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten genötigt, seinen Betrieb stillzulegen, so hat der Staat, wie gesagt, nur dann ein Interesse, seinen vorbeugenden Einfluß geltend zu machen und sich bei der Stillegung einzumischen, wenn sie von erheblichem Einfluß ist oder werden kann für die allgemeine Wirtschaftslage oder die eines besonderen Industriezweiges, insbesondere aber auch auf die Lage des Arbeitsmarktes. Nur in wichtigen Fällen will der Gesetzgeber den Unternehmer verpflichten, die beabsichtigte Stillegung anzumelden und die Wartefrist einzuhalten, bevor er die beabsichtigte Maßnahme durchführt. Wann nun eine Stillegung für die allgemeine Wirtschaftslage von erheblicher nachteiliger Wirkung werden kann, ist nicht immer ohne weiteres festzustellen. Eine sichere Feststellung an Hand von Geschäftsbüchern, Statistiken u. dergl. ist mit Schwierigkeiten verbunden und würde eine Verzögerung bedeuten, die dem Unternehmer verhängnisvoll werden und angesichts seiner oft sofortige Maßnahmen erheischenden Notlage nicht zugemutet werden kann, wo doch schleunige Maßnahmen not tun. Aus technischen Merkmalen, etwa der Zahl und dem Umfang der stillzulegenden Betriebsanlagen, auf die wirtschaftliche Bedeutung der Stillegung zu

schließen, würde bei der Mannigfaltigkeit der Betriebszweige und der Verschiedenheit der Betriebsanlagen selbst innerhalb gleichartiger Betriebe ebenso schwierig sein. In die Fassung einer gesetzlichen Bestimmung lassen sich solche Maßstäbe jedenfalls schwerlich bringen, sofern der Gesetzgeber eine langwierige und dabei doch stets unzulängliche Aufzählung von Beispielen vermeiden will. Darum hat der Gesetzgeber die Wirkung der Stilllegung auf den Personalbestand des Betriebes zum Maßstab genommen. Denn er ist der einzige, ohne besondere Schwierigkeiten anwendbare Maßstab, der auf die wirtschaftliche Bedeutung der Stillegung und zugleich auch auf ihre Bedeutung für die allgemeinen Arbeitsverhältnisse schließen läßt. Nur in den Fällen, in denen die Mindestziffern der Entlassungen erreicht sind, soll die Verordnung also Anwendung finden. In anderen Fällen hat der Staat kein Interesse an einer Einmischung in die inneren Betriebsverhältnisse. Die Entlassungen von Arbeitnehmern in gewisser Mindestzahl sind somit kein Begriffsmerkmal der Betriebsstillegung und die Bestimmung des § 1 der Verordnung bedeutet nur eine Einschränkung des Anwendungsbereiches der Verordnung auf solche Fälle der Stillegung, denen eine gewisse Bedeutung im Wirtschaftsleben zukommt.

Was weiterhin die Frage der Kausalität zwischen Stilllegung und Entlassungen betrifft, so sagt zwar der § 1 der Verordnung ausdrücklich, daß bei der Nichtbenutzung von Betriebsanlagen die Verordnung nur Anwendung findet, sofern hierdurch Arbeitnehmer in dem bezeichneten Umfange zur Entlassung kommen. Aus diesem Wortlaut hat man in Wissenschaft und Rechtsprechung[1]) vielfach gefolgert, die Entlassung selbst sei zwar nicht Begriffsmerkmal der Stillegung, wohl aber gehöre es zu ihrem Begriffe, daß die Entlassung Folge der Nichtbenutzung von Betriebsanlagen sei, jedenfalls sei aber Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Verordnung, daß die Entlassung Folge der Nichtbenutzung sei. Nun ist es zwar richtig, daß der Wortlaut der die Betriebsstillegung betreffenden Bestimmungen des BRG. (§§ 85, 96 und 74 BRG.) ebenfalls davon sprechen, daß durch die Stilllegung Arbeitnehmerentlassungen verursacht bezw. erforderlich werden. Mit Jacobi[2]) ist jedoch entgegen diesem Wortlaut der die Stillegung betreffenden Gesetze anzunehmen, daß es auf das Verhältnis von Ursache und Wirkung nicht ankommt. Bei den

[1]) Fuchs, Jur. W. 1924 S. 1015, N. Z. f. A. R. 1924, Sp. 135 ff.
Weigert, N. Z. Schr. f. Arb. R. 1924 Sp. 65 ff.
Nikisch, N. Z. Schr. f. Arb. R. 1924 Sp. 588.

[2]) Jur. W. 1925 S. 190 ff.

bei beiden Gesetzen in Frage stehenden Verminderungskündigungen erfolgt nämlich nicht die Stillegung, um Arbeitnehmer entlassen zu können, sondern es erfolgt die Entlassung, um die Stillegung vornehmen zu können. Die zwischen der Nichtbenutzung der Anlagen und der Entlassung der Arbeitnehmer bestehenden Beziehungen stehen garnicht in dem Verhältnis von Ursache und Wirkung zu einander, sondern vom Mittel zum Zweck. Die Bestimmungen des BRG. erleichtern die Entlassung von Arbeitnehmern zu dem Zwecke, alle oder einzelne Funktionen des Betriebes einstellen zu können und die Stillegungsverordnung erfaßt die Fälle einer Entlassung zwecks gänzlicher oder teilweiser Nichtbenutzung von Betriebsanlagen. Das Zusammentreffen der Stillegung und der Entlassung wird von der Verordnung nur gefordert, um gewisse Tatbestände von dem Anwendungsbereich der Verordnung auszuschließen. Es sind dies die Fälle der Entlassung ohne die Ausschaltung von Betriebsanlagen (sog. Betriebseinschränkungen) und die Fälle der Nichtbenutzung von Anlagen ohne Entlassungen.[1]) Jacobis Auffassung wird aber auch durch die Tatsache unterstützt, daß die Beantwortung der Frage, ob eine Entlassung Folge der Nichtbenutzung von Betriebsanlagen ist oder ob nicht umgekehrt die Entlassung Ursache der Stillegung ist, in der Praxis häufig schwer oder gar nicht zu entscheiden ist. Einen Fall z. B., in dem man zweifelhaft sein kann, ob die Stillegung das Primäre ist oder die Entlassung, bringt Nikisch.[2]) Wenn nämlich Betriebsanlagen stillgelegt und Arbeitnehmer entlassen werden müssen, weil die Lohngelder nicht mehr aufzubringen sind, so kann man durchaus zweifelhaft sein, ob die Entlassung der Arbeitnehmer das zunächst gewollte ist und die Stillegung ihre Folge oder umgekehrt. Nikisch nimmt zwar an, daß das Ursachenverhältnis hier umgekehrt liege. Er meint, die Löhne seien Betriebsunkosten, infolge ihrer Höhe oder sonstiger Wirtschaftsschwierigkeiten sei der Betrieb unwirtschaftlich geworden und seine Fortführung daher nicht möglich, sodaß der Unternehmer zur Stillegung schreiten und als Folge hiervon seine Arbeiter entlassen müsse. Die Entscheidung der Frage, was hier im einzelnen Falle Ursache ist und was Wirkung, ist zweifellos schwierig, sie kann aber hier dahingestellt bleiben, da es auf das Ursachenverhältnis, wie gesagt, gar nicht ankommt. Die Unwirtschaftlichkeit des Betriebes gerade ist aber die regelmäßige Veranlassung der Stillegung, also gerade in den wichtigsten Fällen wäre es über-

---

[1]) Vergl. die eingehenden Ausführungen Jacobis Jur. W. Schr. 1925 S. 190 ff.

[2]) N. Z. Schr. f. Arb. R. 1924 Sp. 588.

aus zweifelhaft, ob die Stillegung Ursache der Entlassung ist oder umgekehrt. Auch aus Gründen der Rechtssicherheit ist daher Jacobis Auffassung beizupflichten.

Nach herrschender Auffassung ist der Anwendungsbereich der Verordnung endlich noch einer weiteren Einschränkung unterworfen: die Stillegung muß sich nach herrschender Meinung als eine beabsichtigte, und zwar möchte ich hinzufügen, als eine aus wirtschaftlichen Gründen beabsichtigte Maßnahme darstellen. Wenn sie aus anderen, z. B. betriebstechnischen Gründen erfolgt, ist die Verordnung nicht anwendbar. Dieser Grundsatz ist zwar in dem Wortlaut der Verordnung nicht so allgemein zum Ausdruck gebracht; nur vereinzelt, in § 1 und 3 der Verordnung, ist von der „beabsichtigten" Maßnahme der Stillegung und des Abbruches die Rede, welche Wendung allein jedoch einen Schluß auf einen solchen Grundsatz noch nicht zuläßt. Der genannte Grundsatz ergibt sich aber aus Sinn und Zweck der Verordnung im Ganzen: der Erhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der Leistungsmöglichkeit des Betriebes. Die Verordnung schreibt eine behördliche Mitwirkung vor, die bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens diese beheben soll. Hieraus ist zu folgern, daß die Verordnung nur solche Stillegungen erfassen will, die infolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten geboten erscheinen. Bei Stillegungen, die aus anderen, z. B. betriebstechnischen Gründen erfolgen, entfällt nicht nur das staatliche Interesse an einem vorbeugenden Eingreifen in die Betriebsverhältnisse, sondern zumeist auch jede praktische Möglichkeit hierzu. Solche Stillegungen sind demgemäß ebenfalls dem Geltungsbereich der Verordnung entzogen. Auch die Stillegungen fallen daher nicht unter die Verordnung, die durch Betriebsstörung (Versagen des Stromes, Beschädigung von Maschinen), überhaupt durch höhere Gewalt (z. B. Anordnung der feindlichen Besatzung, Hochwasser) verursacht sind, da sie keine aus wirtschaftlichen Gründen beabsichtigte Maßnahme des Unternehmers sind.[1]) Ein Fall, in dem die Nichtbenutzung von Betriebsanlagen aus betriebstechnischen Gründen erfolgt, liegt u. a. auch vor, wenn wegen der Einführung vereinfachter Arbeitsmethoden alte Betriebsanlagen überflüssig werden. Wurde in einer Papierfabrik z. B. der Holzstoff bisher auf Rollwagen von der Schleiferei zu den Holländern geschafft, nunmehr aber unmittelbar durch Pumpen von der Schleiferei in die Holländer befördert, so findet auf die erfolgten Entlassungen der

[1]) Vergl hierzu ein Urteil des Berggewerbegerichts Dortmund, Kammer Oberhausen vom 7. 1. 24, abgedruckt bei Rose, Betriebsstillegung u. Betriebseinschränkungen S. 13.

überflüssig gewordenen Arbeitnehmer die Verordnung, besonders § 2 Abs. 2 Satz 1, keine Anwendung. Einzelne besonders häufige Fälle sind kraft ausdrücklicher Bestimmung dem Anwendungsbereich der Verordnung entzogen. So fallen Stillegungen gemäß § 1 Satz 2 nicht unter die Verordnung, wenn sie durch die Eigenart des Betriebes bedingt sind. Hierher gehören Betriebe, die nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten, wie die baugewerblichen Betriebe oder eine Kalksandsteinfabrik, die bei Frostwetter nicht zu arbeiten pflegen. Auch solche Stillegungen sind ausgenommen, die auf Anordnung von Behörden erfolgen (§ 6 a). Kraft positiver Bestimmung in § 6 b ist endlich auch noch der Fall der Stillegung ausgenommen, die als Kampfmittel in Streitigkeiten zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern erfolgt.

In Wissenschaft und Rechtsprechung ist die Frage von besonderer Bedeutung geworden, ob eine Betriebsstillegung im Sinne der Betriebsstillegungsverordnung stets gleichbedeutend ist mit der Betriebsstillegung im Sinne des Betriebsrätegesetzes.[1]) Die Bejahung dieser Frage wäre darum wünschenswert, weil die Stillegungsverordnung und das Betriebsrätegesetz – wenn man von dem Schwerbeschädigtengesetz, das hier nur geringere Bedeutung hat, absieht – die einzigen geltenden Gesetze sind, die arbeitsrechtliche Vorschriften über die Betriebsstillegung enthalten. Im Interesse der Vereinfachung und Vereinheitlichung unserer Rechtsbegriffe und der Rechtsprechung läge es aber, wenn man immer dann, wenn eine Betriebsstillegung im Sinne der Stillegungsverordnung gegeben ist, auch eine solche im Sinne des Betriebsrätegesetzes annehmen könnte.

Wenn nun der Geltungsbereich der Stillegungsverordnung auch enger ist, als der des BRG., so ist doch allgemein anerkannt, daß eine Stillegung des gesamten Betriebes stets eine Stillegung im Sinne beider Gesetze ist, und es ist oben schon festgestellt worden, daß der Begriff der Stillegung in beiden Gesetzen insofern übereinstimmt. Im Falle der Stillegung des gesamten Betriebes finden also sowohl die Vorschriften der Stillegungsverordnung als auch die §§ 85 Ziffer 2, und 96 Ziffer 2 des BRG. Anwendung.

Umstritten ist dies jedoch bezüglich der teilweisen Betriebs-

---

[1]) Vergl. u. 2. Weigert, N. Z. Schr. f, Arb. R. 1924 Sp. 65 ff.
Fuchs, daselbst Sp. 135 ff.
Weber, Bl. f. Arb. R. 1923 Nr. 20.
Urteil des R. G. vom 27. 1. 23 in Jur. W. 1924 S. 202.

stillegung. Sowohl die gänzliche Nichtbenutzung einzelner in einem Betriebe befindlichen Betriebsanlagen als auch die Nichtbenutzung von Teilen einzelner Betriebsanlagen sind als teilweise Betriebsstillegung im Sinne der Stillegungsverordnung anzusehen. Als teilweise Betriebsstillegung im Sinne des Betriebsrätegesetzes ist dagegen nach der herrschenden Auffassung nur die Stillegung einer ganzen Betriebsabteilung, eines selbständigen Betriebsteiles zu verstehen und nicht schon die Nichtbenutzung einzelner Betriebsanlagen innerhalb einer solchen Abteilung oder gar nur die Nichtbenutzung von Teilen einzelner Betriebsanlagen.[1]) Diese Auffassung ist richtig. Denn, wollte man schon bei der Einstellung jeder einzelnen unbedeutenden Funktion innerhalb einer Betriebsabteilung eine teilweise Betriebsstillegung im Sinne des BRG. annehmen, so würde dies den Kündigungsschutz der Arbeitnehmer und der Mitglieder der Betriebsvertretung aus den §§ 84 und 96 BRG. für die allermeisten Fälle von Entlassungen hinfällig machen. Das kann aber nicht in der Absicht des Gesetzgebers liegen, der das BRG. von der Stillegungsverordnung nicht beeinträchtigt wissen wollte. Die Fälle, in denen Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Nichtbenutzung einzelner Anlagen entlassen werden, sind keine Betriebsstillegungen im Sinne des BRG., sondern sogenannte Betriebseinschränkungen, auf die die §§ 85 und 96 des BRG. keine Anwendung finden. Es geht also nicht an, den Begriff der teilweisen Betriebsstillegung im Sinne der Stillegungsverordnung auch auf das BRG. auszudehnen. Als teilweise Betriebsstillegung im Sinne des BRG. ist nur die Stillegung eines ganzen Betriebsteiles, einer Betriebsabteilung zu verstehen. Der Begriff ist im BRG. also wesentlich enger, als in der Stillegungsverordnung.

Es geht aber auch umgekehrt nicht an, den engen Begriff der teilweisen Betriebsstillung des BRG. auch auf die Stillegungsverordnung auszudehnen, wie dies Weber zu tun scheint. Weber[2]) meint, wenn in einem Betriebe oder einer selbständigen Betriebsabteilung der Betrieb eingeschränkt werden solle und zu diesem Zwecke von beispielsweise 100 Webstühlen eine bestimmte Anzahl zum Stillstand gebracht und die an diesen Webstühlen beschäftigten Arbeitnehmer entlassen würden, so handele es sich nicht um eine teilweise Betriebsstillegung im Sinne der Stillegungsverordnung, sondern um eine „Betriebseinschränkung", auf die die Bestimmungen der Verordnung keine Anwendung fänden.

[1]) Vergl. hierzu die verschiedenen Abhandlungen von Fuchs.
[2]) Blätter f. Arb. R. 1923 Nr. 20.

Seiner Ansicht nach ist die teilweise Betriebsstillegung auch bei der Stillegungsverordnung der Stillegung eines selbständigen Betriebsteiles gleichzusetzen. Aus diesem Grunde will Weber auch eine einzelne Maschine (Webstuhl) nicht als Betriebsanlage ansehen, sondern nur einen ganzen Betriebsteil, eine Betriebsabteilung. Denselben Standpunkt vertreten auch der Schlichtungsausschuß Frankfurt a. M. in einer Entscheidung vom 27. 4. 21, das Gewerbegericht Essen in einer Entscheidung vom 13. 7. 21 und das Gewerbegericht Leipzig in einer in der Literatur mehrfach erwähnten Entscheidung vom 5. 12. 23. („Wenn die Schornsteine nicht mehr rauchen . . . . .“ [1]) Doch ist dieser Standpunkt m. E. nicht zutreffend. Zunächst scheint mir eine so scharfe Unterscheidung zwischen teilweiser Betriebsstillegung und Betriebseinschränkung innerlich nicht begründet. M. E. ist die Betriebseinschränkung — das BRG. gebraucht diesen Ausdruck einmal im § 75 — ein allgemeiner Begriff, der den besonderen der teilweisen Betriebsstillegung mitumfaßt. Der Ausdruck Betriebseinschränkung ist im Sinne des allgemeinen Sprachgebrauchs zu verstehen. Er umfaßt sowohl die teilweise Betriebsstillegung als auch den Fall, daß Betriebsanlagen zwar voll weiter arbeiten, aber statt wie z. B. bisher von 5 jetzt nur noch von 3 Arbeitnehmern bedient werden (sog. Abstoßen unproduktiver Arbeitskräfte). Betriebseinschränkung ist überhaupt jede organisatorische, den Bestand der Arbeitnehmer vermindernde Maßnahme, z. B. auch die Einschränkung der Arbeit auf wenige Tage der Woche oder Stunden des Tages unter gleichzeitiger Entlassung von Arbeitnehmern und Mehrarbeit der verbleibenden Arbeitnehmer.[2]) Daß der § 74 BRG. nun neben der Betriebseinschränkung die teilweise Betriebsstillegung noch besonders nennt, ist kein Argument gegen die hier vertretene Ansicht und beweist nicht die Notwendigkeit einer begrifflichen Unterscheidung. Denn es ist nicht selten, daß ein Gesetz neben dem umfassenden allgemeinen Begriff noch einen oder mehrere besonders wichtige Fälle aufführt.

Die Ansicht jedoch, nur die Stillegung eines ganzen in sich abgeschlossenen Betriebsteiles (Betriebsabteilung) sei eine Betriebsstillegung im Sinne der Stillegungsverordnung, nicht aber die Stillegung einzelner Maschinen, sodaß Betriebsanlage gleich Betriebsabteilung sei, würde aber nicht nur dem unzweideutigen Wortlaut der Verordnung widersprechen, sondern auch die von der Verordnung verfolgten Zwecke geradezu vereiteln. Fuchs[3])

---

[1]) Vergl. hierzu auch Flatow, Anm. 6 zu § 85 BRG.

[2]) Zustimmend R. G. am 27. 6. 23 im R, Arb. Bl. 1923 Nr. 21.

[3]) Wichtige Gegenwartsfragen des Arb. R. S. 58 ff., desgl. N. Z. Schr. f. Arb. R. 1924 Sp. 135 und Bl. f. Arb. R. Jahrg. 3 Nr. 11.

weist in seinen Abhandlungen über den Begriff der teilweisen Betriebsstillegung treffend nach, daß der Unternehmer die Stilllegungsverordnung mit ihren lästigen Beschränkungen zugunsten der Arbeitnehmer leicht zu deren Nachteil umgehen könnte, falls Webers Ansicht zuträfe. Er könnte beispielsweise von den 100 Webstühlen einer Betriebsabteilung nur noch einen verschwindenden Bruchteil, ja nur einen einzigen benutzen und könnte dann ohne Anmeldung und ohne Einhaltung der Wartefrist die an den nicht mehr benutzten Webstühlen beschäftigten Arbeitnehmer entlassen, da ja die Betriebsabteilung noch nicht stillgelegt ist, also auch keine teilweise Betriebsstillegung vorliegt. Geht doch noch eine einzige Maschine! Ob die Verordnung in ihrer ursprünglichen Fassung von 1920 eine solche Auslegung zuließ, kann dahingestellt bleiben, ihren in ihrer heutigen Fassung unbestrittenen sozialpolitischen Zwecken widerspricht die Ansicht Webers jedenfalls, da sie den angestrebten 4wöchigen Entlassungsschutz der Arbeitnehmer vereiteln würde. Aber nicht nur die sozialpolitischen Bestimmungen der Verordnung, wie Fuchs nachweist, sondern auch ihre wirtschaftspolitischen Zwecke würden durch eine solche Auslegung des Begriffes der teilweisen Betriebsstillegung vereitelt werden. Denn es liegt auf der Hand, daß das Interesse des Staates an der Aufrechterhaltung des Betriebes gegenüber einer Nichtbenutzung von 99 Webstühlen einer Betriebsabteilung ebenso groß ist, wie bei der Nichtbenutzung aller 100 Webstühle dieser Abteilung.

Daß nicht nur die Stillegung einer Betriebsabteilung eine teilweise Stillegung im Sinne der Stillegungsverordnung bedeutet, folgt endlich auch aus dem Umstand, daß der Wortlaut des BRG. in § 85 bez. der teilweisen Betriebsstillegung von dem Wortlaut der Verordnung abweicht. Das BRG. von 1920 spricht von teilweiser Betriebsstillegung, worunter allgemein die Stilllegung einer Betriebsabteilung verstanden wird. Wenn nun die später ergangene Stillegungsverordnung im Gegensatz hierzu in § 1 Ziffer 2 von gänzlicher oder teilweiser Nichtbenutzung der Betriebsanlagen spricht, so ist offenbar unter teilweiser Betriebsstillegung im Sinne des § 85 BRG. und im Sinne der Stilllegungsverordnung etwas verschiedenes zu verstehen. Diese Verschiedenheit des Stillegungsbegriffes im BRG. und in der Stilllegungsverordnung ist, wie das Reichsgericht in einer neuerlichen Entscheidung vom 16. 2. 1926 (Akt. Zeichen III 425/1926) hervorhebt, vornehmlich in der Verschiedenheit des den beiden Gesetzen innewohnenden Zweckes begründet. Denn das BRG. bezweckt den Schutz und das Mitbestimmungsrecht des Arbeitnehmers, die

Stillegungsverordnung dagegen den Schutz der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Betriebes. Darum ist es bedeutungslos, wenn die Stillegungsverordnung den Stillegungsbegriff anders bestimmt als das BRG.

B. Betriebsabbruch.

Nachdem bei den Ausführungen über die Betriebsstillegung der Begriff der Betriebsanlage bereits bestimmt worden ist, erscheint die Begriffsbestimmung des Betriebsabbruches einfach. Die Stillegungsverordnung legt in § 1 Ziffer 1 Inhabern und Leitern von gewerblichen Betrieben und Betrieben des Verkehrsgewerbes wie auch bei der Stillegung gewisse Verpflichtungen auf, bevor sie

> „Betriebsanlagen ganz oder teilweise abbrechen oder bisher zum Betriebe gehörige Sachen in anderer Weise dem Betriebe entziehen, insbesondere veräußern oder betriebsuntauglich machen, sofern hierdurch die gewerbliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens wesentlich verringert wird."

Diese Vorschrift findet außerdem auch auf zum Betriebe gehörige Rechte sinngemäße Anwendung.

Unter Betriebsabbruch ist demnach mehr zu verstehen, als man nach dem allgemeinen Sprachgebrauch annehmen könnte. Unter Betriebsabbruch versteht die Verordnung nicht nur die Zerstörung von Betriebsanlagen oder ihre Herausnahme aus der Betriebsstätte, sondern auch jede Entziehung oder Untauglichmachung von sonstigen betriebszugehörigen Sachen und außerdem von Rechten, die zum Betriebe gehören. Was man zu den Betriebsanlagen und was zu den sonstigen zum Betriebe gehörigen Sachen zu zählen hat, ist oben auseinandergesetzt worden. Die zum Betriebe gehörigen Rechte können jeder Art, obligatorische, dingliche oder sonstige absolute Rechte sein. Man denke z. B. an die Pacht von Steinbrüchen, an Patentrechte, ferner an eine von mehreren Grundbesitzern gemeinsam betriebene Zuckerraffinerie oder Schnapsbrennerei mit dem Rechte auf Lieferung einer bestimmten Menge Zuckerrüben oder Kartoffeln. Die Verordnung kann auf eine Entziehung von Rechten m. E. natürlich nur dann sinngemäße Anwendung finden, wenn die Entziehung durch den Unternehmer erfolgt, nicht wenn die Rechte z. B. durch Kündigung seitens eines Dritten dem Betriebe entzogen werden.

Im Gegensatz zur Betriebsstillegung fordert die Verordnung beim Betriebsabbruch, daß durch die fragliche Maßnahme die

gewerbliche Leistungsfähigkeit des Betriebes wesentlich verringert wird. Dies bedeutet eine Einschränkung des Anwendungsbereiches der Verordnung entsprechend den bei der Stillegung erforderten Mindestziffern der Entlassungen von Arbeitnehmern. Zwar bringt diese Beschränkung auf solche Fälle des Abbruches, die die Leistungsfähigkeit des Betriebes wesentlich verringern, im Gegensatz zu den festgezogenen Grenzen bei der Stillegung eine gewisse Unsicherheit mit sich, da die wesentliche Verringerung der Leistungsfähigkeit des Betriebes letzten Endes immer ein relativer Begriff ist. Doch konnte der Gesetzgeber bei den Betriebsabbrüchen die Anwendbarkeit der Verordnung nicht von einer gewissen Mindestzahl der vorzunehmenden Entlassungen abhängig machen, da es auch Fälle gibt, in denen zwar keine oder nur ganz geringe Entlassungen mit dem Abbruch verbunden sind, aber doch für den einzelnen Betrieb wie für die Gesamtwirtschaft kostbare Werte zerstört oder verschleudert werden (z. B. der Verkauf eines Patents ins Ausland.)

Häufig umfaßt der Tatbestand des Betriebsabbruches in § 1 Ziffer 1 der Verordnung auch den der Betriebsstillegung in § 1 Ziffer 2. Denn die Fälle des Abbruches von Betriebsanlagen bedeuten zumeist auch eine mit Entlassungen verbundene Nichtbenutzung der Betriebsanlagen.

C. Die Pflichten der Betriebsleitung, die Mitwirkung der Betriebsvertretung und die Aufgaben und Befugnisse der Behörde bei Stillegung und Abbruch.

Gemäß § 1 der Stillegungsverordnung haben Inhaber oder Leiter von gewerblichen Betrieben und Betrieben des Verkehrsgewerbes mit Ausnahme der Betriebe des Reiches und der Länder, Anzeige bei der Behörde zu erstatten und die vier- bezw. sechswöchige Wartefrist einzuhalten, bevor sie zu Stillegungen oder Abbrüchen schreiten. Verpflichtet ist also entweder der Inhaber oder der Leiter des Betriebes. Bei einem Verstoß gegen die Vorschriften der Verordnung oder die Anordnungen der Behörde machen sie sich strafbar. Es haften aber in Betrieben, wo die Geschäftsführung sich in der Hand einer anderen Person als des Inhabers befindet, nicht beide zusammen, sondern m. E. nur der Geschäftsführer. In der Praxis ist die Frage aufgetaucht, ob auch ein Konkursverwalter, der eine dieser Maßnahmen beabsichtige, dem Inhaber oder Leiter rechtlich gleichzustellen sei, sodaß

auch die Stillegung und der Abbruch durch den Konkursverwalter anmeldungspflichtig sei. Dies ist aber zu verneinen, denn die Tätigkeit des Konkursverwalters zielt ihrer Natur nach nicht auf eine Erhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit mit der Aussicht auf baldige uneingeschränkte Wiederaufnahme des Betriebes, sondern im Gegenteil auf die völlige und endgültige Auflösung des ganzen Unternehmens. Anders liegt der Fall m. E. jedoch bei einer von einer Geschäftsaufsichtsperson vorgenommene Stillegung. Denn Aufgabe der Geschäftsaufsichtsperson ist ja nicht die Auflösung, sondern die Erhaltung und Wiederbelebung des Unternehmens durch geeignete Maßnahmen. Beabsichtigt die Geschäftsaufsichtsperson daher eine Stillegung, so ist in einem solchen Falle mehr als je ein Grund zum helfenden Eingreifen der Behörde gegeben. Denn der durch die Anordnung der Geschäftsaufsicht ohnehin stark erschütterte Kredit des Unternehmens läuft Gefahr, bei der Stillegung des Betriebes vollends zu versagen. Die Geschäftsaufsichtsperson trifft daher auch m. E. die Anzeigepflicht, die Pflicht zum Einhalt der Wartefrist und die Pflicht zur Aufzeichnung der Vorräte usw., um der Behörde die Möglichkeit zu geben, neben der Geschäftsaufsicht auch ihrerseits Stillegungsmaßnahmen anzuregen und zu ergreifen. Die Geschäftsaufsichtsperson macht sich also bei Zuwiderhandlungen gemäß § 7 auch strafbar.

Die Pflichten der Betriebsleitung sind im einzelnen zunächst die Pflicht der Anzeige bei der zuständigen Behörde. Diese bedarf keiner Form. Sie hat zu erfolgen, bevor die beabsichtigte Maßnahme erfolgt. Muß aber eine Stillegung oder ein Abbruch infolge unvorhersehbarer Ereignisse sofort getroffen werden, so ist die Anzeige unverzüglich, spätestens innerhalb von 3 Tagen nachzuholen (§ 1 Abs. 3). Sodann ist die vier- bezw. sechswöchige Wartefrist einzuhalten, während der, wie schon oben ausgeführt wurde, eine die ordnungsmäßige Führung des Betriebes beeinträchtigende Veränderung der Sache oder Rechtslage nicht vorgenommen werden darf. Insbesondere dürfen während dieser Fristen noch keine Entlassungen vorgenommen werden. (§ 2.) Ferner müssen innerhalb 3 Tagen nach Erstattung der Anzeige die vorhandenen und die für den Betrieb bestimmten Vorräte an Roh- und Betriebsstoffen, insbesondere Brennstoffen und Halbfabrikaten, vollständig und wahrheitsgemäß der zuständigen Behörde mitgeteilt werden. Werden diese Vorräte von der Behörde beschlagnahmt, so ist eine Verfügung über sie verboten. Endlich ist der Behörde Auskunft über die Betriebsverhältnisse zu geben und ihren Anordnungen Folge zu leisten. (§ 3.)

Was die Mitwirkung der Betriebsvertretung anbetrifft, so sagt § 74 BVG:

„Wird infolge Einschränkung oder Stillegung des Betriebes . . . . die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern erforderlich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat, an dessen Stelle evtl. dem Betriebsausschuß möglichst längere Zeit vorher über Art und Umfang der erforderlichen Entlassungen und über die Vermeidung von Härten bei letzteren ins Benehmen zu setzen.“

Diese Vorschrift gilt für jede Art der Stillegung, für die gänzliche und die teilweise, für eine dauernde und eine nur vorübergehende Stillegung, die mit der ausgesprochenen Absicht und Aussicht auf die baldige Wiederaufnahme des Betriebes erfolgt.[1]) Diese Vorschrift des § 74 BRG. ist jedoch nicht von sehr großer Tragweite. Denn es bleibt die endgültige Entscheidung über die zu ergreifenden Maßnahmen dem Unternehmer allein vorbehalten. Einvernehmen mit der Betriebsvertretung ist nicht nötig. Weder der Arbeiter- noch der Angestelltenrat, noch auch die einzelnen Arbeitnehmer haben ein Einspruchsrecht gegen die getroffene Entscheidung des Unternehmers.[2]) Die getroffene Entscheidung ist nach herrschender Meinung sogar dann gültig, wenn der Arbeitgeber sich über § 74 ganz hinwegsetzt und die Betriebsvertretung vor seiner Entschließung überhaupt nicht anhört.

Der § 74 BRG. findet aber auch nur dann Anwendung, wenn es sich um Entlassungen in größerem Umfange handelt. Wann eine „größere Zahl“ von Entlassungen in Frage steht, wird natürlich immer umstritten sein. Nach alledem ist die Mitwirkung der Betriebsvertretung bei der Stillegung tatsächlich und rechtlich fast bedeutungslos. Der § 74 ist nur eine Ordnungsvorschrift, verstößt der Unternehmer hiergegen, so kann die Betriebsvertretung nur die zuständigen Stellen wegen Umgehung seiner Zuständigkeit anrufen.[3]) (§§ 93, 94, 104 BRG.)

Auch gemäß § 3 der Stillegungsverordnung ist eine Mitwirkung der Betriebsvertretung zwecks Behebung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes vorgesehen In welchem Umfange jedoch die Betriebsvertretung hierzu herangezogen wird, liegt im Belieben der Behörde.

Was die Aufgaben der Behörde betrifft, so sind sie im

---

[1]) Kieschke-Syrup, Anm. 3 zu § 74 BRG.

[2]) Entsch. des Zentral-Schlichtungsausschusses im R. A. M. vom 13. 4. 21. R. Z. f. Arb 1921 Sp. 91.

[3]) Vergl. Feig-Sitzler Anm. 2 zu § 74 BRG.

wesentlichen im § 3 der Stillegungsverordnung umschrieben. Dieser bestimmt, daß die für den stillzulegenden oder gar abzubrechenden Betrieb zuständige Behörde — in Preußen der Regierungspräsident[1]) — unverzüglich, jedenfalls aber innerhalb der Wartefristen aufzuklären hat, welche Umstände die beabsichtigte Maßnahme veranlassen und welche Hilfsmaßnahmen geeignet erscheinen, die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebes zu beheben. Zwei Aufgaben liegen der Behörde ob. Zunächst die Aufklärung der Ursachen, welche die beabsichtigten Maßnahmen veranlassen, was in erster Linie durch Einsichtnahme der Geschäftsbücher und Auskünfte an anderen Stellen, z. B. Auskunfteien, Handelskammern u. dergl., geschehen wird. Diese Aufklärungsmaßnahmen der Behörde sollen einmal unüberlegte Maßnahmen des Unternehmers verhindern, sodann sollen sie für den Fall, daß die beabsichtigte Maßnahme sich nicht vermeiden läßt, der betroffenen Arbeitnehmerschaft in der sachlichen Überprüfung der Betriebsverhältnisse eine Gewähr dafür geben, daß die Maßnahme nicht einseitig im Interesse des Unternehmers erfolgt. Erweist sich dagegen. daß sich die beabsichtigte Maßnahme vermeiden und die weitere Durchführung des Betriebes erreichen läßt, so hat die Behörde, und dies ist ihre zweite Aufgabe, den Unternehmer gegebenenfalls in der Fortführung seines Betriebes durch die Aufweisung geeigneter Hilfsmaßnahmen zu unterstützen. Welche Hilfsmaßnahmen hierfür in Frage kommen, ist in der Verordnung im einzelnen nicht gesagt, sie enthält nur ganz allgemeine Richtlinien, wie die Heranziehung von Sachverständigen, zuständigen Fachorganisationen, amtlichen Berufsvertretungen u. dergl. Eine Aufzählung geeigneter Hilfsmaßnahmen enthält dagegen die Ausführungsanweisung. So nennt sie als Fachorganisationen die Handels-, Gewerbe- u. Handwerkskammern, als Selbstverwaltungskörper den Reichskohlenrat, Reichskalirat, Eisenwirtschaftsbund, die Reichsstelle für Textilwirtschaft u. a. m., sodann die Außenhandelsstellen. Als Hilfsmaßnahmen kommen insbesondere in Frage bei Kohlen- und Rohstoffmangel eine Hilfe durch die amtlichen Kohlenwirtschaftsstellen, bei finanziellen Schwierigkeiten Kreditvermittlung, evtl. auch Gewährung von Kredit oder Beihilfen aus staatlichen Mitteln, bei Auftragmangel die Vermittlung von staatlichen oder kommunalen Aufträgen. Die Behörde ist aber nicht auf die in der Ausführungsanweisung aufgezälten Hilfsmaßnahmen beschränkt. Vielmehr gibt die Verordnung in § 2 Abs. 2 und ebenso die

[1]) Seit der Verordnung über die Aufhebung des Amts der Demobilmachungskommissare vom 25. 3. 24. (RGBl. I S. 375)

Ausführungsanweisung der Behörden eine ganz allgemeine Ermächtigung, alle ihr sonst geeignet erscheinenden Hilfsmaßnahmen zu ergreifen, um die Ursachen der Stillegung und des Abbruches zu beheben.[1] Der § 2 Abs. 2 enthält dabei eine allgemeine Ermächtigung für die zuständigen Behörden und für die Landeszentralbehörden, alle Anordnungen zu treffen, die die Durchführung ihrer Maßnahmen gewährleisten. Doch bestimmt die Ausführungsanweisung ausdrücklich, daß die Tätigkeit der Behörde unter gerechter Abwägung der Interessen aller Beteiligten, also des Unternehmers, der Arbeitnehmer und der Gesamtwirtschaft immer nur eine unterstützende sein soll, nicht eine bestimmende. Insbesondere soll die Tätigkeit der Behörde nicht auf ein dauerndes Verbot der beabsichtigten Stillegung bezw. des Abbruches hinzielen. Eine Sicherung der Betroffenen gegen willkürliche Maßnahmen der Behörde ist schließlich auch in der Vorschrift zu erblicken, daß die Behörde alle bedeutsameren Stillegungen und Abbrüche dem Reichswirtschaftsministerium anzuzeigen hat.

[1]) Vergl. hierzu die eingehenden Ausführungen von Schmaltz, Kommentar und Richtlinien zur Verordnung vom 8. 11. 1920.

III. Teil.

Arbeitsrechtliche Wirkungen der Betriebsstillegung und des Betriebsabbruches.

A. Für das Einzelverhältnis.

Ist nach erfolgter Anzeige bei der Behörde die vier- bezw. sechswöchige Wartefrist abgelaufen, ohne daß die Behörde von ihrer Befugnis, die Wartefrist zu verlängern und die beabsichtigte Maßnahme somit vorerst zu verbieten, Gebrauch gemacht hat, so ist der Unternehmer nunmehr völlig frei in seinen Entschließungen. Er darf seinen Betrieb – natürlich nur soweit in der Anmeldung als beabsichtigt angegeben – stillegen bezw. abbrechen. Er darf insbesondere nunmehr die in den stillgelegten bezw. abgebrochenen Betrieben oder Betriebsteilen beschäftigten Arbeitnehmer ohne jede weitere sozialrechtliche Beschränkung entlassen. Die § 85 Ziffer 2 und 96 Ziffer 2 des BRG. und evtl. § 16 des Schwerbeschädigtengesetzes finden Anwendung, wonach die nach den Bestimmungen dieser Gesetze für sonstige Entlassungen geltenden Beschränkungen für den Fall der Entlassungen infolge Stillegung keine Anwendung finden. Damit entfällt das Recht des entlassenen Arbeitnehmers aus § 84 BRG., Einspruch gegen seine Entlassung zu erheben. Es entfällt auch, und zwar sowohl bei der gänzlichen als auch bei der teilweisen Stillegung das Erfordernis der Zustimmung der Betriebsvertretung, wenn durch die Stillegung Mitglieder der Betriebsvertretung zur Entlassung kommen. Dabei ist jedoch zu beachten, daß der hier anzuwendende Begriff der teilweisen Betriebsstillegung der des BRG. ist, der, wie oben dargelegt, nur die Stillegung eines abgeschlossenen Betriebsteiles, einer Betriebsabteilung umfaßt. Der Kündigungsschutz der §§ 84 und 96 BRG. entfällt also nicht schon bei jeder gänzlichen oder teilweisen Nichtbenutzung von Betriebsanlagen. Hier greift

vielmehr gegebenenfalls sowohl der Entlassungsschutz aus der Stillegungsverordnung als auch der des BRG. Platz.

Die Bestimmungen der §§ 85 und 96 des Betriebsrätegesetzes finden aber auch bei solchen Betriebsstillegungen und -Abbrüchen Anwendung, die unter Zuwiderhandlung gegen die Anzeigepflicht und unter Nichteinhaltung der Wartefristen erfolgen. Denn eine solche Zuwiderhandlung macht nicht etwa die Stillegung als solche ungeschehen und rechtsungültig; ist sie doch die rein tatsächliche Voraussetzung der in diesen Bestimmungen an ihr Vorliegen geknüpften Rechtsfolgen. Auch bei unzulässigen Stillegungen gibt es daher kein Einspruchsrecht gegen eine erfolgte Kündigung beim Betriebsrat. Die Entlassung ist aber kraft ausdrücklicher Bestimmung in § 2 Absatz 5 der Stillegungsverordnung ipso jure unwirksam. Ist daher von einem Arbeitnehmer Einspruch gegen eine Entlassung eingelegt und derselbe vom Betriebsrat für begründet erachtet, so hat das zuständige Arbeitsgericht bezw. der Schlichtungsausschuß zunächst nur nachzuprüfen, ob eine Stillegung vorliegt und die Entlassung anläßlich der Stillegung erfolgt ist. Ihrer Nachprüfung unterliegt es alsdann aber nicht mehr, ob die Stillegung gesetzlich zulässig war. Diese Feststellung hat vielmehr im ordentlichen Verfahren zu erfolgen.[1])

Wenn bei Stillegungen die vorgeschriebene Mindestzahl der Entlassungen gemäß § 1 der Verordnung nicht erreicht ist, ferner bei Betrieben, die in der Regel weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, findet die Verordnung zwar keine Anwendung, wohl aber die §§ 85 und 96 BRG., sofern es sich um die Stillegung eines ganzen Betriebes oder einer Betriebsabteilung handelt. Hier entfallen also die besonderen Schutzbestimmungen des BRG. ebenso wie die Schutzbestimmungen der Stillegungsverordnung. Denn auch in diesen Fällen liegt eine Stillegung im Sinne des BRG. vor. Wenn aber manche diesen Fall, wo die Zahl der Entlassungen 20 nicht erreicht, grundsätzlich nicht als Betriebsstillegung ansehen wollen, sondern als Betriebseinschränkung, so steht dies im Widerspruch zu der oben gemachten Feststellung, daß die Stillegung kein rechtlicher, sondern ein rein tatsächlicher Vorgang im Betriebe ist und daß die Zahl der entlassenen Arbeitnehmer kein Begriffsmerkmal der Stillegung ist, sondern nur Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Stillegungsverordnung (nicht des BRG.). Daß dies Ergebnis für die Arbeitnehmer von kleineren Betrieben überaus unbillig ist, kann nicht bestritten

---

[1]) Entsch. d. S. A. Bremen v. 2.5.22 u. S. A. Altona v. 15.4.21 mitget. b. Rose, Betriebsstillegung und Betriebseinschränkung, S. 13.

werden. Eine Beseitigung dieses Zustandes de lege ferenda wäre daher zu befürworten.

Bei der Stillegung entfallen aber ausschließlich die genannten sozialrechtlichen Schutzbestimmungen des BRG. Sonstige vertragliche oder gesetzliche Entlassungsbeschränkungen bleiben also von der Stillegung unberührt, sie werden nicht etwa dadurch aufgehoben, daß die Behörde die Stillegung zuläßt. Es bleiben also insbesondere alle Entlassungsbeschränkungen bestehen, die auf Tarifvereinbarungen, sowie die, welche auf den individualrechtlichen Bestimmungen des BGB., HGB. und der GO. beruhen. Insbesondere ist der Unternehmer auch nach wie vor an vereinbarte oder gesetzliche Kündigungsfristen gebunden und kann die Arbeitnehmer nicht etwa ohne weiteres fristlos entlassen. Er muß während der Kündigungsfristen, selbst wenn er etwa schon die Betriebsanlagen nicht mehr arbeiten läßt, seinen vertraglichen Verpflichtungen auch weiterhin bis zum Ablauf der Kündigungsfristen, evtl. der Wartefrist nachkommen und insbesondere den Lohn und etwaige Deputate im Zweifel gemäß § 615 BGB. weiterzahlen, da er im Annahmeverzug ist. Auch muß angenommen werden, daß der Unternehmer solche Tage, an denen er Lohn zahlt, ohne entsprechende Arbeitsleistungen zu erhalten, nicht ohne weiteres auf einen etwaigen Urlaubsanspruch der Arbeitnehmer wird in Anrechnung bringen können. Der Arbeitnehmer muß sich jedoch gemäß § 615 Satz 2 BGB. das auf seinen Lohnanspruch anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens seiner Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erwirbt. Man hat zwar zu begründen versucht, der Unternehmer werde von seiner Lohnzahlungspflicht schon mit der Stillegung des Betriebes frei, da die Stillegung eine Unmöglichkeit der Leistung im Sinne des § 323 BGB. für ihn bedeute. Diese Ansicht verkennt jedoch, daß als Schuldnerpflicht des Unternehmers nur seine Lohnzahlungspflicht in Frage kommt. Bezüglich dieser kann aber keine befreiende, objektive Unmöglichkeit, sondern nur subjektive Unmöglichkeit, Unvermögen vorliegen, das ihn gemäß § 279 BGB. nicht befreit, und den Vertrag in seinem Bestande unberührt läßt. Gibt der Unternehmer aber dem Arbeitnehmer, der ihm seine Arbeitskraft vertragsgemäß anbietet, keine Arbeit, weil er infolge der Stillegung dazu nicht in der Lage ist, so gerät er in Annahmeverzug. Denn die Bereitstellung der vertragsmäßigen Arbeitsmöglichkeit ist keine Schuldnerpflicht des Unternehmers, sondern eine Gläubigerpflicht zur Mitwirkung bei der schuldnerischen Leistung. Seine Lohnzahlungspflicht besteht also nach § 615 BGB. fort. Wollte man aber in einem solchen Falle eine Schuldner-

pflicht des Unternehmers zur Bereitstellung von Arbeitsgelegenheit und demnach eine befreiende Unmöglichkeit der Leistung erblicken, so wäre, wie Hein[1]) betont, ein Annahmeverzug des Gläubigers überhaupt undenkbar.

Mehrfach ist auch die Frage aufgeworfen worden, ob die Stillegung als solche nicht grundsätzlich als ein „wichtiger Grund" anzusehen sei, der den Unternehmer von der Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfrist befreit und zu fristloser Entlassung der Arbeitnehmer berechtigt. Dabei ist allerdings zu beachten, daß diese Frage praktisch nicht von sehr großer Tragweite ist, weil nach § 123 f der GO. die weitaus meisten Arbeitnehmer, nämlich die gewerblichen Arbeiter, nur unter bestimmten, ausschließlich geregelten Voraussetzungen vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung entlassen werden können. Die Stillegung eines Betriebes infolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten ist ein sich in der Person des Kündigenden ereignender Grund, eine Unfähigkeit, von der angebotenen Arbeitsleistung des Arbeitnehmers Gebrauch zu machen. Unbestritten braucht der zur Kündigung des Arbeitnehmers berechtigende „wichtige Grund" nicht notwendig in der Person dessen einzutreten, gegen den die Kündigung ergehen soll, sondern er kann auch in der Person des kündigenden Unternehmers eintreten. Daß aber die Stillegung nicht grundsätzlich als ein wichtiger Grund anzusehen ist, geht schon aus dem Wortlaut der Verordnung hervor, der in § 2 Abs. 4 sagt, daß das Recht zur Kündigung aus einem Grunde, der nach dem Gesetze zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtige, von der Verordnung unberührt bleibt. Schon daraus folgt, daß die Stillegung selbst nicht grundsätzlich als wichtiger Grund angesehen werden kann. Dies entspricht aber auch der herrschenden Auffassung, insbesondere der ständigen Rechtsprechung des Reichsgerichts.[2]) Mit ihr ist anzunehmen, daß ein wichtiger Grund grundsätzlich nicht schon dann gegeben ist, wenn die wirtschaftliche Lage den Betrieb nicht mehr lohnend erscheinen läßt, insbesondere auch dann nicht, wenn der Unternehmer sich infolgedessen entschließen muß, seinen Betrieb einzuschränken, also stillzulegen. Der Unternehmer hat vielmehr allein die wirtschaftliche Gefahr seines Betriebes zu tragen. Eine auch nur teilweise Abwälzung des Betriebsrisikos auf die Arbeitnehmerschaft wäre auch unbillig, solange das Unternehmertum allein oder doch fast ausschließlich den Gewinn aus dem Unter-

---

[1]) Jur. W. 1925, S. 185.

[2]) R G. Ziv. 87, 349 ff., 58, 257. Jur. W. 1903, S. 11, ferner OLG. Dresden, L. Z. 1915, 856.

nehmen zieht.[1]) Wirtschaftliche Schwierigkeiten, auch wenn sie vorwiegend durch äußere, vom Unternehmer ganz unabhängige Umstände, wie Krieg, Inflation, Reparationslasten usw. verursacht sind, können demnach keinen „wichtigen Grund" darstellen. Die Unfähigkeit des Unternehmers, infolge wirtschaftlicher Schwierigkeiten die angebotenen Arbeitsleistungen anzunehmen, ist ähnlich wie die subjektive Unmöglichkeit zur Leistung zu behandeln, die den Verpflichteten nicht befreit. Die Unmöglichkeit, die Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer anzunehmen, muß daher eine vollständige und unbedingte sein, Wann dies jedoch der Fall ist, ist Tatfrage.

Die Kündigung unter der Einhaltung der Kündigungsfristen kann aber nach übereinstimmender Ansicht von Wissenschaft und Rechtsprechung dem Arbeitnehmer gegenüber jederzeit vorgenommen werden, nicht also erst nach Ablauf der Wartefristen. Wird sie aber z. B. bei 14tägiger Kündigungsfrist schon zu Beginn der Sperrfrist vorgenommen, so ist die Entlassung nicht schon nach 14 Tagen wirksam, sondern erst, wenn die Wartefrist abglaufen ist. Die Kündigungsfrist verlängert sich dann von selbst bis zum Ablauf der Wartefrist.

Von großer praktischer Bedeutung ist die Frage, welche rechtlichen Wirkungen eine ohne Anmeldung erfolgte Stillegung auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse hat. Wie schon oben dargelegt wurde, ist die Stillegung ein rein tatsächlicher Vorgang, dessen Wirksamkeit nicht von der Beobachtung der Vorschriften der Stillegungsverordnung abhängig ist. Erfolgt eine Stillegung also ohne die vorgeschriebene Anmeldung bei der Behörde, so ist sie gleichwohl eine Stillegung im Sinne der Stillegungsverordnung und des BRG. Der Unternehmer macht sich nur durch die Unterlassung der Anzeige strafbar. Also auch bei unvorschriftsmäßigen Stillegungen entfallen das Einspruchsrecht aus § 84 BRG und das Zustimmungserfordernis aus § 96 BRG. Den Arbeitnehmern verbleibt dafür aber der Entlassungsschutz aus § 2 Abs. 2 Satz 1 der Stillegungsverordnung. Es fragt sich aber, wie lange und von welchem Zeitpunkt an den Arbeitnehmern dieser Entlassungsschutz zugute kommen soll. Bei der ordnungsmäßigen Stillegung beginnt die vierwöchige Wartefrist mit der Anmeldung. Sollen nun beim Fehlen der Anmeldung die Entlassungen etwa bis zur Nachholung der Anmeldung also evtl. für unabsehbare Zeit unzulässig und rechtlich unwirksam sein? Das kann nicht im

---

[1]) Vergl. über diese Frage auch die Ausführungen von Oertmann im Arb. R. 1924, S. 153, Potthoff, daselbst, S. 19 und 767, Sinzheimer, daselbst, S. 478, Jahrg. 1925, desgl. Wedler, N. Z. f. Arb. R. 1924, Sp. 589 ff.

Sinne der Verordnung liegen. Vielmehr will der Gesetzgeber Unternehmer und Arbeitnehmer für diesen Fall weder schlechter noch auch besser stellen als bei der ordnungsmäßigen Stillegung. Man kann daher billig auch nicht schon die vier Wochen vor der tatsächlich erfolgten Einstellung des Betriebes als Wartefrist gelten lassen, da das den vorschriftswidrig handelnden Unternehmer ja evtl. besser stellen würde als den vorschriftsmäßig handelnden, den Entlassungsschutz der Arbeitnehmer aber jedenfalls vereiteln würde. Mit der in Wissenschaft und Rechtsprechung herrschenden Ansicht[1]) muß man daher, um zu einem billigen, den Zwecken der Verordnung Rechnung tragenden Ergebnis zu kommen, den Beginn der Wartefrist vielmehr auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Einstellung des Betriebes fallen lassen.

Eine besondere Stellung nehmen die Schwer-Kriegsbeschädigten ein. Sie können in der Regel nicht ohne die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle entlassen werden (§ 13 des Gesetzes über die Beschäftigung Schwerbeschädigter). Dies gilt auch für den Fall des Betriebsabbruches und der Stillegung. Nur im Falle des § 16 des genannten Gesetzes tritt eine Erleichterung zugunsten des Unternehmers ein. Danach darf die Hauptfürsorgestelle ihre Zustimmung nicht versagen, wenn der Betrieb eines privaten Arbeitgebers nicht nur vorübergehend vollständig eingestellt oder wesentlich eingeschränkt wird und zwischen dem Tage der Kündigung und dem Tage, bis zu dem der Lohn weitergezahlt wird, mindestens 3 Monate liegen. Den Betrieben werden auch hier selbständige Betriebsabteilungen gleichgestellt. Die Zustimmung ist also auch hier erforderlich, nur darf sie nicht versagt werden.

(Arbeitsrechtliche Wirkungen der Betriebsstillegung und des Betriebsabbruches.)

B. Für die Betriebsvertretung.

Eine Reihe von Streitfragen sind über die rechtliche Stellung der Betriebsvertretung aufgetaucht. Eine aktive Beteiligung der Betriebsvertretung sieht das Gesetz nur in den Bestimmungen des § 3 der Stillegungsverordnung und 74 des BRG. vor, von deren Bedeutung oben schon die Rede war.

Bei einer gänzlichen Stillegung unter gleichzeitiger Entlassung aller Arbeitnehmer hört die Betriebsvertretung unbestritten zu

[1]) Vergl. die Ausführungen von Wedler, N. Z. f. A. 1924, 589 ff.

bestehen auf. Bei der teilweisen Stillegung (Stillegung einer Betriebsabteilung) aber und beim Abbruch eines Teiles der Betriebsanlagen wird es häufiger vorkommen, daß mit der entlassenen Belegschaft des betroffenen Teiles auch einzelne Mitglieder der Betriebsvertretung zur Entlassung kommen. Nach § 42 BRG. sind infolgedessen gegebenenfalls Neuwahlen zur Betriebsvertretung notwendig. Man hat nun die Ansicht aufgestellt, bei Stilllegungen, die nur vorübergehender Art seien, oder bis zur erfolgten Ergänzungswahl zur Betriebsvertretung könnten die entlassenen Mitglieder ihr Amt bis zu ihrer Wiedereinstellung bei Wiederaufnahme des stillgelegten Betriebsteiles bezw. bis zum Amtsantritt der neugewählten Mitglieder der Betriebsvertretung ihr Amt weiterversehen. Es soll nicht bestritten werden, daß eine solche Lösung vielleicht zweckmäßig wäre. Auch entspräche diese Auffassung dem dem BRG. innewohnenden Grundsatz einer angemessenen Stetigkeit der Betriebsvertretung[1]) als eines öffentlich-rechtlichen Organs, dessen Bestehen nicht von einer doch oft nur vorübergehenden Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung abhängig sein sollte. Aber dennoch ist dieser Auffassung nicht beizupflichten. Denn die Voraussetzung für die Erlangung des Betriebsratsamtes ist kraft Gesetzes das bestehende Arbeitsverhältnis. Mit der Lösung desselben entfällt diese Voraussetzung (§ 39 BRG). Nach erfolgter Entlassung besteht keine rechtliche Beziehung mehr zwischen dem Unternehmer und dem entlassenen Arbeitnehmer, selbst bei einer voraussichtlich nur vorübergehenden Stillegung besteht mangels besonderer Vereinbarungen kein Recht des entlassenen Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung (vergl. unten). Mit der Entlassung des Arbeitnehmers muß daher auch sein Amt als Mitglied der Betriebsvertretung als beendet angesehen werden. Dies gilt auch für den Fall, daß zufällig der gesamte Betriebsrat bei einer teilweisen Betriebsstillegung zur Entlassung kommt. Der § 43 BRG. ist hier nicht anwendbar, da er voraussetzt, daß die Mitglieder zwar ausscheiden aus dem Betriebsrat, nicht aber aus ihrem Arbeitsverhältnis. Sodann wird die Ansicht vertreten, bei einer teilweisen Stillegung sei der Unternehmer verpflichtet, die in den betroffenen Betriebsteilen beschäftigt gewesenen Mitglieder der Betriebsvertretung in den weiterarbeitenden Teil des Betriebes zu übernehmen, jedenfalls sei aber zu ihrer Entlassung die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich. Auch hierfür sprechen die Zweckmäßigkeit und das Bestreben, die Betriebsvertretung als

---

[1]) Vergl. auch ein Urteil des Kammergerichts, 8. Ziv.-Senat, v. 15. 3. 25, mitg. N. Z. f. Arb. R. 1925, Sp. 555.

öffentlichrechtliches Organ nach Möglichkeit vor Veränderungen zu bewahren. Richtig ist auch, daß das BRG. aus diesem Bestreben heraus die Entlassung von Mitgliedern der Betriebsvertretung grundsätzlich erschwert, indem es dieselbe von der Zustimmung der Betriebsvertretung abhängig macht. Diese Schutzbestimmung entfällt aber kraft positiver Bestimmung in § 96 Ziffer 2 BRG. gerade für den Fall der Betriebsstillegung. Es ist schon oben dargelegt und entspricht auch der herrschenden Auffassung, daß der § 96 unter Betriebsstillegung nicht nur die gänzliche, sondern entsprechend der Bestimmung des § 85 BRG. auch die teilweise Stillegung versteht und daß der Wortlaut in beiden Bestimmungen ohne Absicht verschieden gewählt ist. Es entfällt also auch bei der Stillegung einer Betriebsabteilung das Erfordernis der Zustimmung, weil die Entlassung eines in der Abteilung beschäftigten Mitgliedes der Betriebsvertretung durch die Stillegung der Abteilung natürlich ebenso erforderlich wird wie die Entlassung jedes andern Arbeitnehmers. Eine Übernahme des Mitgliedes in eine andere Abteilung jedoch kann von dem Unternehmer nicht verlangt werden. Denn die Schutzvorschriften des BRG. haben nicht den Zweck, die Mitglieder der Betriebsvertretung noch über den in diesen Vorschriften enthaltenen Entlassungsschutz hinaus besser zu stellen als andere Arbeitnehmer. Wenn daher auch erwartet werden kann, daß der Unternehmer sich bei der Frage, ob er das Mitglied entlassen oder in einen anderen Betriebsteil übernehmen will, von gerechten Erwägungen leiten läßt, so ist er doch bei der Entlassung gesetzlich in keiner Weise beschränkt.[1])

Zu der Frage, ob das Betriebsratsamt eines entlassenen Mitgliedes der Betriebsvertretung bei seiner Wiedereinstellung wieder auflebt, nimmt das Arbeitsgericht des Kreises Beckum Stellung.[2]) Seiner Ansicht ist beizupflichten. Danach wird das Arbeitsverhältnis durch die Entlassung aufgelöst und die Betriebsratseigenschaft hört damit nach § 42 BRG. auf. Die Wiedereinstellung begründet aber ein ganz neues Arbeitsverhältnis, woraus folgt, daß das Betriebsratsamt, das sich auf das erloschene alte Arbeitsverhältnis gründete, nicht von selbst wieder aufleben kann. Vielmehr ist eine Neuwahl erforderlich. Dasselbe muß aus

---

[1]) Vergl. Bescheid des R. A. M. v. 25. 8. 20 im RABl. 1921, S. 524 ferner LG Essen, Entsch. vom 7. 12. 23; Berggew.-Ger. Dortmund, Entsch. v. 19. 2. 24, beide mitget. bei Rose, Betriebsstillegungen und Betriebseinschränkungen, S. 40 und 44.,

desgl. von Karger in Bl. f. Arb. R., 4 Jahrg Nr. 1. Anderer Ansicht LG. Leipzig 28 11. 23 in N. Z. f. A. 1924, Sp. 245 f.

[2]) Bei Rose a. a. O. S. 54.

demselben Grunde aber auch im Falle der gänzlichen Stillegung, die mit der Entlassung der gesamten Belegschaft verbunden ist, gelten. Diese Folgerung widerspricht allerdings ganz und gar dem praktischen Bedürfnis, weshalb dieser Fall in der Praxis auch häufig entgegengesetzt beurteilt wird, indem die alte Betriebsvertretung im stillschweigenden Einverständnis der Belegschaft und des Unternehmers ohne weiteres ihr Amt wieder antritt. Hieraus könnten sich naturgemäß bedenkliche rechtliche Folgerungen ergeben, z. B. bei der Zustimmung eines unzuständig gewordenen alten Betriebsrates zur Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes etc.

Anhang.

Werksbeurlaubung (Arbeitsaussetzung).

Häufig vereinbaren[1]) Unternehmer mit ihren Arbeitnehmern, um an einer Betriebsstillegung mit ihren lästigen Beschränkungen vorbeizukommen. eine Aussetzung der Arbeit auf längere oder kürzere Zeit (Werksbeurlaubung). Es würde über den Rahmen dieser Abhandlung hinausgehen, Rechtsnatur und Rechtswirkungen der Werksbeurlaubung im einzelnen zu untersuchen. Dies ist hier nur insoweit geboten, als es sich um das Verhältnis der Werksbeurlaubung zur Betriebsstillegung und um die Frage der gesetzlichen Zulässigkeit der Werksbeurlaubungen handelt.

Das geltende Gesetzesrecht kennt die Werksbeurlaubung (Arbeitsaussetzung) noch nicht. Sie hat sich aber im Laufe der letzten Jahre auf Grund vertraglicher Vereinbarungen zwischen Unternehmern mit ihrer Arbeitnehmerschaft eingebürgert. Das Wesen der Werksbeurlaubung besteht in folgendem: Die Arbeit des Betriebes wird auf kürzere oder längere Zeit ausgesetzt, das heißt, die Betriebsanlagen werden zwar nicht benutzt, die Arbeitnehmer werden aber nicht entlassen. Das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer bleibt bestehen und sie brauchen für die Dauer der Arbeitsaussetzung nur ihre Arbeit nicht zu versehen. Sie erhalten während der Arbeitsaussetzung keinen Lohn, sie müssen sich jedoch jederzeit zur Wiederaufnahme der Arbeit bereit halten. Ihre Betriebszugehörigkeit bleibt also bestehen.

---

[1]) Die Frage, ob der Unternehmer, der nicht mehr in der Lage ist, seinen Betrieb fortzuführen, einseitig die Werksbeurlaubung anordnen kann, wird von Strunden (N. Z. f. Arb. R. 1924, S. 467 ff.; vergl. auch Hueck, das Arbeitsvertragsrecht 73 f. und Oertmann, Arb Vertragsrecht) eingehend untersucht. Strunden kommt zu dem Ergebnis, daß die Unmöglichkeit, die angebotene Arbeitsleitsleistung anzunehmen und die Betriebsanlagen zur Verfügung zu stellen, sich als Gläubigerverzug des Unternehmers darstelle, sodaß er nicht befreit sei von seinen Vertragsverpflichtungen. Daher lehnt er mit Recht die Möglichkeit der einseitigen Anordnung der Werksbeurlaubung ab, da der Unternehmer an den bestehenden Vertrag noch gebunden ist.

Man hat nun die Frage aufgeworfen, ob die Werksbeurlaubung überhaupt zulässig sei oder ob sie sich nicht vielmehr als eine Umgehung bestehender Gesetze darstelle. Es bestehen zwei Möglichkeiten einer solchen Gesetzesumgehung:

1. Verstößt die Vereinbarung der Werksbeurlaubung gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit der Tarifverträge? Die Werksbeurlaubung stellt zweifellos und unbestritten eine Änderung des Arbeitsvertrages dar. Aber es ist heute wohl unbestritten, daß diese sich meist als eine Änderung darstellt, die vorwiegend zugunsten der Arbeitnehmerschaft erfolgt. Denn der Arbeitnehmer erhält mit der Werksbeurlaubung zwar keinen Lohn mehr und er verzichtet auf die Rechte aus der Stillegungsverordnung und dem Betriebsrätegesetz, aber die Werksbeurlaubung wird doch nur vorgenommen, um eine Stillegung zu vermeiden, bei der der Arbeitnehmer ebenfalls infolge seiner Entlassung alsbald keinen Lohn mehr erhalten würde. Im Gegensatz zu der Entlassung bei der Stillegung bringt die Werksbeurlaubung für den Arbeitnehmer aber auch wesentliche Vorteile mit sich. Das Verhältnis der Betriebszugehörigkeit bleibt, wie gesagt, bestehen. Der Arbeitnehmer kann daher bei Wiederaufnahme des Betriebes die Beschäftigung an seiner alten Arbeitsstelle bei seiner Wiederanstellung verlangen. Die Aussicht auf baldige Erwerbsmöglichkeit ist für den Arbeitnehmer bei der Werksbeurlaubung also größer als bei der seiner Entlassung infolge Stillegung. Vor allem bleiben dem Arbeitnehmer aber alle sozialen Vergünstigungen erhalten, die ihre Grundlage auf dem Bestand oder der Dauer des Arbeitsverhältnisses haben, z. B. die von Jahr zu Jahr wachsende Zahl der zu beanspruchenden Urlaubstage, ferner Prämien, Deputate und dergl. Würde der Arbeitnehmer entlassen, so wären die oft im Laufe von vielen Jahren erworbenen Ansprüche hinfällig, da der Arbeitnehmer bei seiner Wiedereinstellung nun wieder im ersten Jahre angestellt ist. Bringt die Werksbeurlaubung für den Arbeitnehmer gegenüber der Stillegung demnach wesentliche Vorteile mit sich, so verstößt sie auch nicht gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit der Tarifverträge. Denn dieser Grundsatz verbietet nur eine Änderung des Arbeitsvertrages zum Nachteile des Arbeitnehmers. Dabei ist allerdings festzustellen, daß die Werksbeurlaubung nicht grundsätzlich einen Vorteil für den Arbeitnehmer zu bedeuten braucht, z. B. dann, wenn eine Stillegung für den Unternehmer garnicht in Frage kam. Es ist daher die Möglichkeit immerhin zu prüfen, ob die Werksbeurlaubung im Einzelfall nicht doch einen Nachteil für den Arbeitnehmer bedeutet und somit gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit verstößt.

2. Die zweite Möglichkeit einer Gesetzesumgehung liegt in der Frage, ob die Werksbeurlaubung gegen die Stillegungsverordnung verstößt und ob sie nicht einer Betriebstillegung gleichzuachten ist, sodaß der Unternehmer nicht von den Beschränkungen der Stillegungsverordnung — Anmeldungspflicht, Wartefristen etc. — befreit ist. Oben ist festgestellt worden, daß als Betriebsstilllegung zwar schon allein die Nichtbenutzung von Betriebsanlagen anzusehen ist. Aber wie oben festgestellt wurde, setzt die Anwendbarkeit der Stillegungsverordnung aus dieser Nichtbenutzung (Stilllegung) voraus, daß noch die Entlassung von Arbeitnehmern hinzukommt. Die Entlassungen aber sind es gerade, die durch die Werksbeurlaubungen vermieden werden sollen. Die Stillegungsverordnung ist daher auf die Werksbeurlaubung nicht anwendbar.[1])

Zwar wird die Werksbeurlaubung wohl vorwiegend aus dem Grunde gewählt, um gerade die Anwendung der Stillegungsverordnung mit ihren Beschränkungen, insbesondere auch den Maßnahmen der Behörde und ihrem Einblick in die inneren Verhältnisse des Betriebes zu entgehen. Aber auch dieser Umstand kann nicht als eine Umgehung der Stillegungsverordnung aufgefaßt werden. Denn der Zweck der Verordnung ist die Erhaltung der Betriebsanlagen und der Produktionsfähigkeit einerseits, auf der anderen Seite aber der Entlassungsschutz der Arbeitnehmer. Die Werksbeurlaubung vereitelt aber in keiner Weise diese beiden Zwecke der Stillegungsverordnung. Denn die Entlassung der Arbeitnehmer wird durch die Werksbeurlaubung geradezu ausgeschlossen und die Werksbeurlaubung gewährt dem Arbeitnehmer insofern also einen relativ größeren Schutz als der § 2 der Stillegungsverordnung. Was aber die Erhaltung der Betriebsanlagen und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Betriebes anlangt, so ist diese dadurch verbürgt, daß die Werksbeurlaubung ihrer Natur nach ja auf eine vorübergehende, möglichst kurze Zeit erfolgt und zwar in der Absicht und Erwartung, daß binnen kürzester Frist das Unternehmen wieder in der Lage sein wird, wirtschaftlich zu arbeiten. Aus diesem Grunde muß daher eine Umgehung der Stillegungsverordnung durch die Vereinbarung einer Werksbeurlaubung grundsätzlich verneint werden.

Es wurde bereits dargetan, welche Vorteile die Werksbeurlaubung gegenüber der Stillegung für den Arbeitnehmer mit sich bringt: Das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen und mit ihm ein Anspruch auf Beschäftigung bei Wiederaufnahme des Betriebes

---

[1]) Vergl. auch ein Urteil des LG. Bautzen vom 11. 6. 23, N. Z. f. Arb. R. 1924, Sp. 308.

an der alten Arbeitsstätte, ferner alle sozialen Vergünstigungen, die auf dem Arbeitsverhältnis beruhen. Insbesondere verhindert das rechtliche Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses – man bezeichnet dies wohl auch als Betriebszugehörigkeitsverhältnis – daß diejenigen Vergünstigungen, deren Umfang von einer längeren, ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig ist, z. B. der zu beanspruchende Urlaub, hinfällig werden. Auch wird dem Unternehmer die Möglichkeit genommen, bei Wiederaufnahme der Arbeit den Arbeitnehmern ungünstigere Arbeitsbedingungen aufzudrängen. Auch für den Unternehmer ergeben sich namhafte Vorteile aus der Werksbeurlaubung. Er hat die Arbeitskräfte stets zur Verfügung, er kann vor allem durch die Werksbeurlaubung besonders geschulte Arbeitskräfte an seinen Betrieb fesseln, er braucht sich endlich den Verpflichtungen der Stillegungsverordnung nicht zu unterwerfen, insbesondere nicht die Kündigungsfristen einzuhalten, während deren er den vereinbarten Lohn tragen muß.

Zweifellos vermag die zwischen dem Unternehmer und seinen Arbeitnehmern vertraglich vereinbarte Werksbeurlaubung auch eher zu einer Entspannung des Gegensatzes zwischen Unternehmertum und Arbeiterschaft beizutragen, als die einseitig vom Unternehmer ausgehende Stillegung.

Ein bedeutsamer Vorteil der Werksbeurlaubung gegenüber der mit Entlassungen verbundenen Stillegung liegt aber auch darin, daß die Betriebsvertretung und das Betriebsratsamt ihrer Mitglieder von der Werksbeurlaubung völlig unberührt bleiben. Oben war nachgewiesen worden, daß bei der Stillegung mit der Entlassung die gesetzliche Grundlage des Betriebsratsamtes entfällt, das einzelne Betriebsratsamt also erlischt und bei der Wiedereinstellung auch nicht von selbst wieder aufleben kann und daß unter Umständen dadurch die gesamte Betriebsvertretung in Fortfall kommt. Alle diese möglichen Nachteile der Stillegung entfallen bei der Werksbeurlaubung. Denn hier wird das Arbeitsverhältnis ja nicht gelöst, auch wenn die gesamte Belegschaft eines Werkes aussetzen müßte, blieben das Bestehen und die Tätigkeit der Betriebsvertretung hiervon völlig unbeeinträchtigt. Wenn die Werksbeurlaubung auf der anderen Seite auch für beide Teile ihre Nachteile besitzt – für den Unternehmer ist beispielsweise die Entfernung lästiger Elemente aus dem Betriebe, für den Arbeitnehmer beispielsweise die Annahme anderweitiger Dienste erschwert –, so liegen ihre Vorteile für beide Teile doch klar zutage. Bei einer gesetzlichen Regelung der Werksbeurlau-

bung wäre daher eine Verbindung dieser Materie mit der Stilllegungsverordnung zu befürworten. Es ließe sich sogar erwägen, ob nicht eine für kurze Dauer beabsichtigte Stillegung — es ließen sich ja angemessene Fristen aufstellen — für unzulässig erklärt werden und an ihre Stelle die Werksbeurlaubung treten könnte. Dies empfiehlt sich zunächst mit Rücksicht darauf, daß die Tätigkeit der Betriebsvertretung von der Werksbeurlaubung unberührt bleiben und alle damit verbundenen Streitfragen ausgeschaltet würden. Sodann ist dies aber ganz besonders auch aus sozialpolitischen Gesichtspunkten zu empfehlen. Man könnte zwar einwenden, eine Stillegung, die nur zu dem Zwecke erfolge, die Arbeitnehmer um ihre wohlerworbenen Vergünstigungen zu bringen, sei unzulässig und könne ja auch von der Behörde untersagt werden. Doch ist dies nur theoretisch richtig. Praktisch verhält es sich damit aber ebenso wie mit dem § 226 BGB., dem Schikaneparagraphen, da es selten oder fast nie nachzuweisen sein wird, ob die beabsichtigte Maßnahme ausschließlich zur Benachteiligung der Arbeitnehmer erfolgt.[1]) Und selbst wenn die Stilllegung unvermeidbar ist, sind derartige nachteilige Folgerungen für die Arbeitnehmerschaft überaus unbillig und auch durch die eigene Notlage des Unternehmens nicht zu rechtfertigen, da der Arbeitnehmer ja auch in guten Zeiten an den aus dem Unternehmen gezogenen Vorteilen nicht in erhöhtem Maße teilnimmt. Diese Fälle sind vielmehr dazu angetan, die bestehende Spannung zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern nur zu verschärfen und die ausgleichende Wirkung der Stillegungsverordnung zu beeinträchtigen. Im allgemeinen Interesse wäre daher eine gesetzliche Regelung zum mindesten dahin zu befürworten, daß die durch lange Arbeitszeit erworbenen Vergünstigungen durch eine vorübergehende Stillegung mit bald nachfolgender Wiedereinstellung in demselben Betriebe nicht erlöschen können.

---

[1]) Das Reichsgericht vertritt übrigens in einer neueren Entscheidung vom 16. 2. 26 den Standpunkt, daß eine nur vorübergehende Stillegung von kurzer Dauer stets als eine Umgehung der Stillegungsverordnung anzusehen sei, sofern sie nicht in der Absicht auf längere Dauer erfolgt und die schnelle Wiedereröffnung des Betriebes auf unvorhergesehene Umstände zurückzuführen sei. Das Reichsgericht faßt nämlich die Betriebsstillegung im Sinne des BRG. im Gegensatz zur Stillegungsverordnung als eine Auflösung der zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft bestehenden Produktions- und Betriebsgemeinschaft auf. Eine Auflösung dieser Gemeinschaft kommt natürlich nicht in Frage, wenn der Betrieb nur auf eine kurze Zeitspanne eingestellt, „unterbrochen" wird, da dann die Betriebsverhältnisse wesentlich dieselben bleiben. (Aktenzeichen III 425—1926).